



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

정책학석사 학위논문

근로경험 및 직무능력 향상 교육이
취업 성과에 미치는 효과 분석
- 대졸자직업이동경로(GOMS)를 중심으로 -

2018년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과 정책학전공

정 연 정

근로경험 및 직무능력 향상 교육이

취업 성과에 미치는 효과 분석

- 대졸자직업이동경로(GOMS)를 중심으로 -

지도교수 권 혁 주

이 논문을 정책학석사 학위논문으로 제출함

2017년 9월

서울대학교 행정대학원

행정학과 정책학전공

정 연 정

정연정의 석사 학위논문을 인준함

2017년 12월

위 원 장 구 민 교 (인)

부위원장 고 길 곤 (인)

위 원 권 혁 주 (인)

국문초록

한국경제가 저성장 국면으로 접어들고 자동화로 인해 일자리가 줄어들면서 상당수의 청년들이 취업문제로 어려움을 겪고 있다. 청년고용문제는 극심한 취업경쟁과 사교육 심화, 길어지는 구직기간으로 인한 청년층의 경제난 등 사회 여러 방면으로 부작용을 낳았다. 이로 인해 대한민국의 경제성장 동력원으로 칭송받았던 교육열과 인적자원에 대한 투자는 최근 들어서는 고등교육의 실패로 비판받고 있는 실정이다.

청년고용문제를 해소하기 위해 정부는 학벌이나 출신보다 개인의 직무능력을 중심으로 채용하는 문화를 장려하고 나섰다. 이에 따라 국가직무능력표준(NCS)과 블라인드 채용 등 새로운 채용방식이 확산되고 있다. 따라서 정부와 사회는 대학 재학생과 졸업생이 노동시장에 성공적으로 이행할 수 있도록 적절한 정책 프로그램을 제공해야 한다.

본 연구는 고용노동부의 청년고용정책 프로그램이 실제 취업에 미치는 영향을 실증적으로 확인해 보고자 한다. 이를 위해 고용노동부가 제공하는 8개 취업지원 프로그램을 근로 경험형과 직무능력향상 교육형으로 구분한 뒤, 각 프로그램의 참여자와 미참여자 간의 취업성과 차이를 비교하였다. 이를 통해 대학에 재학 중인 청년층이 취업준비를 하는 데 실질적으로 기여하는 교육 지원방식이 무엇인지 알아보고자 하였다.

본 연구분석을 위해 한국고용정보원 고용패널조사인 ‘2014 대졸자직업이동경로(GOMS)’ 자료를 이용하였다. 분석 결과 고용노동부가 제공하는 청년취업지원 프로그램 중 유의수준 0.05 하에서 통계적으로 유의미한 경우는 중소기업청년인턴, 공공기관청년인턴, 청년강소기업체험 뿐이었다. 이 중에서도 취업 여부와 정규직 입직 모두에 긍정적인 영향을 미치는 프로그램은 중소기업청년인턴이 유일했다. 공공기관청년인턴과 청년강소기업체험은 오히려 정규직 취업 결과에 부정적 영향을 끼쳤다. 결과적으로 정부에서 제공하는 청년대상 고용지원정책이 실제 취업성과에 긍정적인 영향을 미치지 못함을 확인할 수 있었다.

본 연구는 개인능력요인과 사회경제적요인 등을 통제하여 청년고용정책 프로그램이 대졸자 취업에 미치는 영향을 실증적으로 도출하였다. 또한 다수의 프로그램을 유형화하여 효과를 비교하는 방식은 이전 연구에서는 시도되지 않았던 차별화 요소이다.

그러나 대졸자의 취업성과에 영향을 미치는 요소를 단순화하여 반영하는데 그쳐 청년고용정책 프로그램의 효과를 철저히 검증하지 못한 점은 한계로 남는다. 특히 분석대상으로 확보한 자료에 응답자의 졸업대학명이 포함되어 있지 않아 대학 서열이 취업성과에 미치는 효과를 제거하지 못하였다. 또한 복수의 청년고용정책 프로그램 참여 여부와 반복참여에 의한 영향을 모형에 반영하지 못한 점이 문제로 제기될 수 있다. 향후 본 연구문제를 보다 내실 있게 분석하기 위한 제안은 다음과 같다. 패널자료의 설문을 보완하여 학벌효과를 제거해야 한다. 또한 연구대상 범위를 소수 프로그램으로 한정하여 복수참여와 반복참여의 효과를 밝히는 분석을 추가적으로 실시해야 한다.

주요어 : 청년취업, 고용정책, 근로경험, 직무교육

학 번 : 2015-24533

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구 배경 및 필요성	1
제 2 절 연구 목적	5
제 3 절 연구 대상 및 방법	6
제 2 장 이론적 논의 및 선행연구 검토	7
제 1 절 한국 청년노동시장 현황 연구	7
제 2 절 취업성과에 대한 이론적 논의	9
1. 인적자본이론	10
2. 신호이론	11
3. 학력주의사회론	13
제 3 절 근로경험·취업지원정책에 관한 선행연구	14
1. 근로경험이 취업에 미치는 영향	14
2. 근로경험형 프로그램의 효과	15
3. 직무능력향상교육형 프로그램의 효과	16
4. 청년고용정책 유형별 효과에 관한 연구의 필요성	18
제 3 장 연구 설계	20
제 1 절 연구의 분석틀 및 가설	20
1. 연구의 분석틀	20
2. 연구 가설	20
제 2 절 분석 대상 및 변인 구성	22
1. 분석 자료	22
2. 분석 대상	24

3. 변수 구성	25
제 3 절 연구 방법	30
1. 분석 방법	30
2. 분석 모형	31
 제 4 장 분석 결과	 32
제 1 절 기술통계	32
1. 현재일자리 상태	32
2. 청년고용정책 관련 경험	33
제 2 절 기초 분석	34
1. 청년고용정책 참여 여부에 따른 취업성과 차이	34
2. 개인능력요인에 따른 취업성과 차이	38
3. 사회경제적 요인에 따른 취업성과 차이	46
제 3 절 다층 분석	51
1. 종속변수: 취업성과	51
2. 종속변수: 고용형태	61
 제 5 장 결론	 72
1. 연구 결과 요약 및 정책적 함의	72
2. 연구의 한계	78
 참고문헌	 80
Abstract	85

표 목 차

[표 1] 조사 응답자 표본 특성	23
[표 2] 종속변수	25
[표 3] 청년고용정책 프로그램 종류	26
[표 4] 독립변수	27
[표 5] 통제변수	29
[표 6] 분석모형	31
[표 7] 2014 GOMS 현재 경제활동 상태	33
[표 8] 청년고용정책 관련 경험	34
[표 9] 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 차이	35
[표 10] 프로그램 참여 여부에 따른 고용형태 차이	36
[표 11] 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(학교유형) ..	39
[표 12] 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(전공계열) ..	40
[표 13] 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(복수전공) ..	41
[표 14] 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(어학연수) ..	42
[표 15] 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(자격증)	43
[표 16] 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(학점평균) ..	44
[표 17] 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(토익점수) ..	45
[표 18] 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(성별)	46
[표 19] 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(대학소재지) ..	47
[표 20] 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(어머니학력) ..	48
[표 21] 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(가계소득) ..	50
[표 22] 중소기업청년인턴 참여 경험이 취업에 미치는 영향	53
[표 23] 공공기관청년인턴 참여 경험이 취업에 미치는 영향	54
[표 24] 청년강소기업체험 참여 경험이 취업에 미치는 영향	55
[표 25] 일학습병행제 참여 경험이 취업에 미치는 영향	56

[표 26] 취업성공패키지 참여 경험이 취업에 미치는 영향	57
[표 27] 내일배움카드 참여 경험이 취업에 미치는 영향	58
[표 28] 청년취업아카데미 참여 경험이 취업에 미치는 영향	59
[표 29] NCS 프로그램 참여 경험이 취업에 미치는 영향	60
[표 30] 청년고용정책 참여가 정규직 취업에 미치는 영향	62
[표 31] 중소기업청년인턴 참여가 정규직 취업에 미치는 영향 ·	63
[표 32] 공공기관청년인턴 참여가 정규직 취업에 미치는 영향 ·	64
[표 33] 청년강소기업체험 참여가 정규직 취업에 미치는 영향 ·	65
[표 34] 일학습병행제 참여가 정규직 취업에 미치는 영향	66
[표 35] 직무능력향상교육 참여가 정규직 취업에 미치는 영향 ·	66
[표 36] 취업성공패키지 참여가 정규직 취업에 미치는 영향	67
[표 37] 내일배움카드제 참여가 정규직 취업에 미치는 영향	68
[표 38] 청년취업아카데미 참여가 정규직 취업에 미치는 영향 ·	69
[표 39] NCS 프로그램 참여가 정규직 취업에 미치는 영향	70

제 1 장 서론

제 1 절 연구 배경 및 필요성

2008년 국제금융위기를 겪은 이후 세계경기가 다시 회복되면서 국내 경제도 개선되고 있는 추세이다(국회예산정책처, 2017). 그러나 금융위기 전후인 2000~2007년과 2011~2015년의 경제성장률을 비교해보면 5.4%에서 3.0%로 감소해 한국경제가 저성장 국면으로 접어들었음을 알 수 있다(김준, 2015).

국내 고용사정은 전체 취업자 수 증가폭이 확대되는 양적 개선이 이루어졌다. 그럼에도 불구하고 청년층(15~29세) 고용여건의 질적 측면은 악화되었음을 여러 지표를 통해 살펴볼 수 있다(국회예산정책처, 2017). 전체 고용은 꾸준히 증가하고 있지만 청년층 고용률은 2004년 45.1%를 기록한 이후 장기적으로 하락하여 현재는 40% 수준에서 정체되어 있다(주희진 외, 2017).

청년고용문제가 낮은 고용률에만 한정되는 것은 아니다. 글로벌 시장 경쟁 심화와 신자유주의 정책 확산으로 인해 아시아 노동시장에서 불안정한 일자리(precarius work)가 증가하고 있다. 한국에서도 지난 10년 간 이러한 일자리가 비약적으로 늘어났다(Kalleberg and Hewison, 2013).

국내의 불안정한 일자리 실태는 고용노동부가 공개한 고용형태 공시제 결과를 통해 확인할 수 있다(김유선·박관성, 2016). 300인 이상 대기업에서 일하는 임금노동자 474만 명 중 무려 40.1%에 해당하는 190만 명이 비정규직이다. 대기업이 비정규직 고용을 늘리면 정규직 일자리 수는 감소하기 마련이다. 이는 불안정한 일자리 증가와 더불어 청년고용 감소를 의미하기도 하므로 청년구직자의 체감 고용사정을 더욱 어렵게 할 것이다(허재준, 2017).

이 같은 사정으로 고등교육을 받은 청년구직자가 첫 직장을 잡기까지

걸리는 기간이 길어지는 점이 새로운 문제로 지적되고 있다. 이들은 대학교육을 마쳤으나 비정규직으로 첫 직장을 시작할 가능성이 높아진 까닭에 불안정한 일자리를 받아들이거나 아니면 취업을 지연해야 하는 선택기로에 놓여 있다(Barbieri and Scherer, 2009).

청년구직자가 안정된 일자리를 얻지 못하여 비경제활동기간이 길어지는 것은 청년빈곤층 뿐만 아니라 학자금대출로 인한 청년 신용불량자 증가 등 여러 사회적 문제로도 연결된다. 또한 취업 지연은 청년층의 직무 숙련 부족으로 이어져 저숙련·저임금 노동자층으로의 진입 위험을 높이고 장기적으로는 경제성장에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(김수현, 2012).

이런 맥락에서 최근 청년실업대책이 정부의 주요 정책의제로 떠올라 2016년에는 청년고용 관련 예산이 2조 1,213억 원으로 2015년 대비 20.6%나 증액되었다(주희진 외, 2017). 뿐만 아니라 ‘청년일자리 창출’에 중점을 두고 근로자 간 격차해소와 노동시장의 제도 개선을 위해 고용센터를 중심으로 여러 고용서비스 혁신을 추진해왔다. 그러나 이 같은 정부의 노력에도 불구하고 현행 청년고용정책은 청년일자리 문제의 근원적 해결이 아닌 대증요법에 불과하다는 비판을 받고 있다(연합뉴스, 2017.9.14.).

한편 인력난을 겪고 있는 중소기업으로 취업을 유도하는 방안이 청년일자리 문제에 대한 대안으로 제시되어 왔다. 이를 위해서는 정부가 중소기업의 임금수준을 높이고 열악한 근무여건과 부족한 경력개발제도 등을 개선하도록 지원해야 한다(김영생, 2013; 장현진, 2016). 그러나 정부가 시행하는 ‘청년 추가고용 장려금’ 제도는 2명 이상의 청년을 고용하는 중소기업에 정부가 1명의 임금을 지원해 주는 방식이다. 이는 적절한 임금수준을 보장하지 못하며 장기적 관점에서 고용안정성을 담보할 수 없다. 보조금이 지원되는 기간에만 중소기업에게 청년 구직자를 고용할 유인을 일시적으로 제공할 뿐이다.

이 같은 정부의 임시방편적인 정책 처방으로 인해 중소기업의 근로환경 개선은 요원하다. 한편 대기업은 고용축소형 성장을 지속하고 있어 양질의 일자리 부족 현상은 해를 거듭할수록 극심해지고 있다. 이에 따라 취업에서 유리한 위치를 차지하려는 경쟁은 심화되었다. 즉 일자리 경쟁은 상위권

대학에 진학하기 위한 경쟁과 대졸 구직자들의 취업스펙 경쟁으로 이어졌다.

이러한 흐름에 따라 정부는 대입 및 취업 사교육시장의 팽창을 우려하여 2015년부터 국가직무능력표준(National Competency Standards, 이하 NCS)을 적극 확대 적용토록 하였다. NCS는 직렬별로 필요한 직무교육 방안을 제시하는 정부 차원의 취업교육 가이드라인이다. 학점 · 토익점수 · 어학연수 여부 등 직무와 직접적인 상관성이 낮은 영역에 대한 투자를 줄이고자 도입한 제도이다.

뿐만 아니라 새 정부가 들어선 2017년부터는 공기업과 공공기관에서 블라인드 채용을 적극 도입하도록 장려해왔다. 학벌과 나이 등의 조건 대신 직업능력 중심의 채용문화를 촉진시키는 것이 주목적이다. 공공기관이나 공기업뿐만 아니라 최근에는 사기업 채용에서도 출신학교 및 학점, 영어점수 등을 배제하는 추세이다. 대신 직무계획서를 제출하거나 개인 역량, 잠재력, 사업 아이디어 발표나 면접 등을 통해 평가하는 블라인드 채용방식을 도입하는 곳이 증가했다(머니 투데이, 2017.9.20.).

NCS나 블라인드 채용방식은 취업요건을 기존의 대학서열, 토익 등 학업역량 위주에서 직업능력의 영역으로 옮겨가게 할 것이다. 취업시장에서 청년구직자가 대학서열에 따라 차별받지 않고 직업능력으로 평가받게 되기 때문이다. 이는 취업 기회의 공정성을 강화하여 청년고용시장 악화로 발생하는 문제를 일정 부분 해결할 수 있다.

NCS나 블라인드 채용을 본격적으로 시행하기 이전부터 고용노동부는 청년들이 취업에 필요한 직무능력을 기를 수 있는 기회를 제공할 목적으로 청년고용정책 프로그램들을 여러 해에 걸쳐 운영해 왔다. 직무능력을 향상시키기 위한 직업교육뿐만 아니라 직장체험을 통해 전공과 일자리의 미스매치를 줄이기 위한 인턴제 등 다양한 프로그램이 운영되어 왔다. 프로그램의 세부 내용이나 명칭 등은 변경되기도 했지만 대부분 현재에도 지속적으로 운영되고 있다.

청년고용정책 프로그램 참여가 청년취업에 긍정적인 효과를 발휘한다면, 블라인드 채용에서는 더욱 그 영향력이 커져야 마땅하다. 학력·출신지·연령 등 취업성가에 영향을 미칠 수 있는 요소들을 배제하고 직무능력

중심의 채용을 강조하는 환경으로 변화하기 때문이다.

이러한 문제의식에서 출발하여 본 연구는 취업지원 프로그램들이 대졸자의 취업성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하였다. 특히 프로그램 참여 시 발생하는 취업성과 차이를 취업여부와 고용형태에 따라 구분하여 살펴볼 것이다.

그동안 청년층 취업성과에 영향을 미치는 요소는 여러 측면에서 연구되어 왔다. 그러나 고용노동부에서 시행하는 청년고용정책 프로그램의 효과를 비교하는 연구는 충분하지 않다는 점에서 연구의 필요성이 제기된다. 뿐만 아니라 중소기업청년인턴이나 일학습병행제 등 현재 시행 중인 개별 정책프로그램에 대한 성과보고서는 참여자 수 대비 취업률을 보고하는데 그치고 있다. 따라서 비교집단을 설정하여 프로그램 참여자의 취업에 긍정적인 효과가 실질적으로 발생하는지 확인할 필요가 있다.

노동시장의 불안정성은 청년들의 인적자본 형성을 저해할 뿐만 아니라 생애소득 감소로 인한 빈곤화를 가속시킬 수 있다(이승윤·이정아·백승호, 2016, Kalleberg and Hewison, 2013). 이 같은 연구결과는 그만큼 적절한 청년고용정책이 시급하다는 방증이다. 따라서 본 연구는 현재 시행 중인 청년고용정책의 효과를 실증 분석하여 정책목표 달성 여부를 판단하고자 한다. 뿐만 아니라 청년고용정책 프로그램의 유형별 효과 차이도 비교할 것이다. 이는 대졸자 취업성과에 실질적으로 도움이 되는 취업지원 프로그램의 방향에 대한 시사점을 제공할 것이다.

제 2 절 연구 목적

본 연구의 목적은 취업 지원 및 직업능력개발 지원 등 정부에서 시행하고 있는 청년고용정책이 대졸자의 취업 성과에 미치는 영향을 검증하는 것이다.

취업 지원 및 직업능력개발 지원으로 구분되는 청년고용정책은 사업 내용에 따라 중소기업 청년인턴, 공공기관 청년인턴, 청년 강소기업 체험 등의 근로 경험형과 취업성공패키지, 내일배움카드제, 청년취업카데미 등의 직무능력 향상 교육형으로 나눌 수 있다. 한국고용정보원의 ‘대졸자 직업이동 경로조사’(Graduate Occupational Mobility Survey, GOMS) 2014년도 자료를 활용하여 대학 재학 중이나 졸업 후 실무 경험과 직무 교육이 대졸자의 취업 성과에 어떤 영향을 주는지, 프로그램 유형 간 취업 성과에서 유의미한 차이가 발생하는지를 분석할 것이다.

이를 통해 출신 대학이 아닌 직업능력에 기반을 두어 신입사원을 선발하는 채용방식이 사회적으로 어느 정도 시행되고 있는지, 정부에서 제공하는 청년 고용정책 프로그램의 효과는 어느 정도인지를 밝히는데 의의가 있다. 또한, 대학 재학 중 근로 경험과 직무능력 향상 교육이 각기 취업에 미치는 영향을 분석함으로써 대학 교육과정에서 학생들이 취업 역량을 강화하기 위해 어떤 접근 방법이 효율적일지에 대한 시사점을 제공하고자 한다.

본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1-1: 대학 재학 중이나 졸업 후 근로 경험이 취업성과에 영향을 미치는가

연구문제 1-2: 대학 재학 중이나 졸업 후 직무능력 향상 교육 이수 여부가 취업성과에 영향을 미치는가

연구문제 2: 근로 경험형과 직무능력 향상 교육형 참여집단 간 취업성과가 다르게 나타나는가

제 3 절 연구 대상 및 방법

본 연구에서 분석에 활용한 자료는 한국고용정보원에서 조사한 2014년도 대졸자직업이동경로(Graduates Occupational Mobility Survey : 이하 GOMS)이다. 대졸자직업이동경로는 전국 전문대학과 4년제 대학 졸업자의 약 3~4%를 대상으로 하여, 졸업 후 약 18개월이 경과한 시점에서 조사를 실시한다. 교육과 노동시장에 대졸자 관련 정보를 제공하여 인력수급 불일치를 해소하기 위한 목적으로 2006년부터 실시되었다(최기성 외, 2016).

이 자료를 선택한 이유는 다음과 같다. 첫째, 대졸자만을 대상으로 국내에서 가장 큰 코호트 조사로 대졸자의 교육과정 · 구직활동 · 일자리 경험 · 직업훈련 · 개인 신상정보 · 가계 배경 등 상세한 데이터를 제공하고 있다. 둘째, 청년고용정책 프로그램별로 인지 여부, 참여 여부, 참여 횟수, 도움 정도 등 고용노동부에서 제공하고 있는 정책의 효과를 가늠하는데 필요한 데이터가 자세하게 수집되어 있어 본 연구에 적합하다.

GOMS를 활용하여 고용노동부에서 제공하는 청년고용정책 프로그램이 취업성장에 미치는 영향을 분석하기 위해, 중소기업 청년인턴, 공공기관 청년인턴, 청년강소기업체험 등의 근로 경험형과, 취업성공패키지, 내일배움카드제, 청년취업카데미 등의 직무능력 향상 교육형 등 각 프로그램에 대한 참여 여부에 따른 취업성장에 대한 기초 분석을 실시하였다.

이를 위해 각 프로그램별로 참여집단과 미참여집단을 구분한 뒤 두 집단 간에 정규직, 비정규직, 미취업 등 취업 분포에 차이가 있는지를 분석하기 위해 카이제곱 검정을 적용하였다. 다음으로 청년고용정책 프로그램 참여 경험이 대졸자의 취업 · 정규직 취업에 미치는 영향을 분석하기 위해서는 프로그램별로 위계적 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 로지스틱 회귀분석은 개념적으로는 회귀분석과 동일하나 종속변수가 범주형일 경우 사용되는 통계 방법이다. 본 연구의 종속변수는 취업과 미취업, 정규직과 비정규직 등 이분형 변수이기 때문에 이항 로지스틱 회귀분석을 실시하는 것이 적절하다. 또한 위계적 모형을 적용하여 종속변수인 취업여부에 영향을 미칠 수 있는 개인·사회적 요소를 통제하였다.

제 2 장 이론적 논의 및 선행연구 검토

본 연구는 고용노동부 청년고용정책의 일환으로 시행되고 있는 근로 경험 프로그램과 직무능력 향상 교육 프로그램이 대졸자가 노동시장으로 이행하는데 미치는 영향을 분석하고자 한다. 따라서 이 장에서는 한국 청년 노동시장의 현황 및 대졸자가 노동시장으로 이행하는 과정에 대한 주요 이론들, 그리고 대학생의 근로 경험 및 직무능력 향상 교육이 취업에 미치는 효과를 분석한 선행 연구를 검토함으로써 청년층의 취업 성과에 영향을 미치는 제도적 요인을 살펴보고자 한다.

제 1 절 한국 청년노동시장 현황 연구

고용노동부에 따르면 우리나라 청년 고용률은 2004년을 정점으로 하여 하락하는 추세였으나 최근 취업자 수 증가세에 따라 다소 개선되고 있는 실정이다(나영돈, 2015). 2008년 외환위기 이후 20대 청년층 임금 근로자 규모는 전문대졸 이하 학력 계층의 주도로 큰 폭으로 감소하는 가운데 4년제 대졸 이상 임금 근로자 수는 다소 증가했으나, 이는 10인 미만 소규모 사업체에서의 고용으로 인한 것이었다(정성미, 2010). 즉 상대적으로 저학력층에 속하는 전문대졸 청년 고용률이 큰 폭으로 감소했을 뿐만 아니라 고학력 청년층에게 있어 고용의 질 저하도 심화된 것이다.

이 같은 현상이 비단 한국에서만 발견되는 것은 아니다. 유럽의 청년 노동시장에서도 경기침체에 따른 불안정한 일자리의 확대로 대학교육을 마친 많은 청년들이 실업 상태이거나 비정규적인 일자리를 선택할 수밖에 없는 상황에 놓여있다(De Lange, Gesthuizen and Wolbers, 2014). 이러한 현상은 고용주가 노동시장의 불안정성을 저숙련 노동자에게 전가하고 있는 것일 뿐만 아니라 이들이 고숙련 노동자가 되기 전에 새로운 노동자로 교체함으로써 비용을 절감하려는 데에서 비롯되는 것이다. 고용주들의 이러한 행태는 글로벌 시장경쟁의 심화 속에 증가하는 경영상의 불안정

성을 고용관계 유연화를 통해 해소하려는 시도로 해석된다. 상대적으로 교육수준이 낮은 노동자는 이러한 노동환경에서 더욱 취약하다고 보는데, 이는 앞서 언급했던 것과 같이 최근 한국 청년노동시장에서 전문대졸자의 고용률이 큰 폭으로 감소한 것과 같은 맥락이다.

이와 같은 유럽의 청년노동시장 경향에 대한 선행연구는 현재 청년일자리 문제의 원인을 크게 두 가지로 지적하고 있다. 첫째, 시장경제의 세계화로 인해 저숙련 일자리들은 임금이 낮은 해외노동자에게 하청되는 경향이 심화되어, 오직 고급교육을 받은 노동자를 필요로 하는 소수의 일자리만이 국내 청년근로자에게 돌아갈 것이기 때문이다. 또한 노동자 보호법의 경직성이 현재 정규직인 노동자만을 더욱 강력하게 보호함으로써 청년층이 안정된 일자리를 찾을 가능성을 감소시킨다고 보고 있다(De Lange, Gesthuizen and Wolbers, 2014).

이러한 원인은 한국 노동시장에도 똑같이 적용될 수 있다. 이에 더해 한국 노동시장의 고용구조는 종래 제조업 기반에서 서비스업 중심으로 변화하면서 저숙련, 비정규직 위주로 일자리가 증가하였다(이승윤 외, 2017). 또한 고등교육의 팽창으로 대졸자 일자리를 둘러싼 경쟁이 심화되면서 고학력자가 하향 취업하게 되고, 이 과정에서 저학력자들이 노동시장에서 밀려나게 되었다(박미희, 2017).

이러한 노동시장의 변화 원인을 살펴보면 청년 고용의 질 저하가 금융위기 등에 따라 발생한 일시적인 현상에 그치는 것이 아니라 중장기적으로 지속될 것임을 시사한다. 국내 청년 근로자의 근속 연수가 2004년 21개월에서 2015년 18개월로 감소하였으며, 퇴사 사유 중 ‘계약기간 끝남’ 항목의 응답률은 2004년 5.3%에서 2015년 11.2%로 상승했다는 조사 결과 또한 이러한 분석을 실증한다고 볼 수 있다(곽상진, 2015).

이처럼 구조적으로 변화한 노동시장에서 청년들은 저숙련, 비정규직 등 표준적 고용 관계를 벗어난 계약 형태들을 최전선에서 경험하고 있다. 한국 청년들의 교육 수준은 국제적으로 상당히 높은 수준임에도 불구하고 2015년 취업한 15~29세 임금 근로자 10명 중 6명 이상이 비정규직인 것으로 드러나(이승윤 외, 2017), 사회생활을 시작하는 단계부터 청년 노

동자들이 불안정한 일자리에 빠지고 있음을 알 수 있다(곽상신, 2015). 저임금 · 불안정 근로를 통해 노동시장에 진입한 청년들은 이직을 하더라도 저임금 · 불안정 근로를 벗어날 가능성이 낮다는 연구 결과는(Kurz et al., 2008) 현재 한국 청년층이 놓인 위기 상황의 심각성을 일깨운다.

이로 인하여 더 좋은 일자리를 얻기 위한 대학 졸업자의 학업 연장이나 취업 연기가 하나의 사회적 경향으로 자리 잡게 된 것이다(김기현 외, 2016). 과거와 달리 대학 교육을 받은 청년조차도 노동시장에서 희망적이지 않음을 알 수 있다.

한편, 이주호(2014)는 노동 수요와 공급의 변화 중에서 대졸자 수의 증가가 임금 불평등에 중요한 영향을 미치기 때문에, 한국의 경우도 대졸자가 급격히 증가하면서 노동시장 내에서 임금 불평등이 높아졌다고 지적한다. 즉 4년제 대졸자 중 하위 20%와 전문대졸자 50%는 고졸 평균 이하의 임금을 받는다는 사실을 지적하며, 노동시장에서 청년 노동자 간 불평등의 심화는 질 낮은 대학 교육의 팽창으로 인해 적절한 인적 자본을 축적하지 못한 이들이 양질의 일자리 진입에 실패하기 때문에 발생하는 것으로 보고 있다.

한국개발연구원에서 전망한 2017년 한국 경제성장률은 과거 어느 때보다 낮은 2.4%이며 한국은행은 2.5%, 기재부와 OECD는 2.6%로 유사한 추정치를 내놓았다. 2017년도의 수출, 투자, 소비 모두 예년보다 전망이 밝지 않기 때문에, 한층 낮아진 성장률에 따라 수년간 누적되어 온 청년 고용 사정은 더욱 어려울 것으로 예측되고 있다(허재준, 2017).

제 2 절 취업성과에 대한 이론적 논의

개인의 취업성과에 영향을 미치는 요인에 대한 주요 이론은 인적자본 이론, 신호 이론, 학력주의 사회론 등이다. 인적자본 이론은 정규교육이나 직업훈련 등 개인이 축적한 지식 기술 자본이 취업에 영향을 미쳐 고용 성과를 높인다는 주장이다. 신호이론은 특정 요소가 고용주에게 노동자

개인의 생산성에 대한 신호로 작용하여, 이러한 신호를 선별하는 과정이 채용에서 이루어진다고 본다. 학력주의 사회론은 고용주에게 구직자의 대졸 학력이 채용 과정에서 가장 주요한 요소로 작용하며, 대학 재학 중의 근로 경험은 취업성가에 별다른 영향을 미치지 못한다고 보는 이론이다. 이러한 취업성가에 대한 이론들을 살펴봄으로써 청년 고용 문제 해결을 위해 주목해야 할 부분을 찾아볼 것이다.

1. 인적자본이론(Human capital theory)

인적자본이론은 노동시장의 진입 및 직업으로의 이행이 구직자에게 축적된 인적자본의 양과 질에 의해 결정된다고 보는 입장이다. 인적자본이론에 따르면 개인의 인적자본이 증가할수록 개인이 지닌 가치가 높아져 노동시장에서 우위에 있을 수 있는 경쟁력을 갖추게 됨을 의미한다.

이는 고용주가 비숙련 노동자를 고용하여 훈련시키기보다 숙련된 노동자를 고용하는 것을 비용 측면에서 선호하기 때문이다. 또한 경쟁적인 환경의 노동시장에서는 구직자들이 일반적인 직무기술(*general skills*) 축적을 통해 경쟁력을 갖추고자 하기 때문에 고용주들은 신입직원을 위한 일반적인 직무교육에 비용을 투입할 유인을 가지지 않는다(Acemoglu and Pischke, 1999).

따라서 경쟁적인 노동시장에서 고용에 필요한 기본적인 훈련비용은 구직자가 부담하게 되지만 교육에 의해 축적된 인적자본은 노동시장에서 소득수준을 결정짓는 요소가 되며(우광호, 2010), 대부분의 실증 연구는 교육을 통한 인적자본의 축적과 생산성 증가가 임금 효과로 이어진다는 가설을 제시하고 있다(김강호, 2009).

이와 같은 논지의 연장선상에서 성별이나 연령과 같은 개인의 인적 속성은 취업성가에 크게 영향을 미치지 않는다고 보는 입장도 있다(최일수·신은중, 2016, 재인용). 그러나 개인의 인적 속성이 청년층의 노동시장 이행 기간에 유의한 영향을 미치지 않는 경우는 전문대졸자에게서 나타나는 현상이며, 4년제 대졸자의 경우에는 성, 연령, 전공 등이 첫 일자리

취업 확률에 영향을 미친다는 실증 연구도 있다(박성재·반정호, 2006). 이처럼 인적자본 이론은 최일수·신은중(2016)이 지적한 것처럼 일반론으로서 의미는 있으나 한계점 역시 있다.

노동시장에서 임금 효과 측정에 있어 기본 모형으로 활용하고 있는 Mincer 모형은 교육 연수 혹은 학력을 중요한 독립변인으로 고려하고 있는데, 이처럼 학력으로 척도를 단순화하여 취업성과에 영향을 미치는 요인을 측정할 경우에는 장기적으로 고학력 실업자가 축적되고 있는 최근의 청년 고용 시장을 설명하기에는 다소 어려움이 따른다.

이주호(2014)는 노동시장에 진입한 34세 이하 청년층 노동인구 중 고졸자 평균보다 낮은 임금을 받는 대졸자의 비중이 1980년 약 3% 수준이었으나 불과 30년 후인 2011년에 23% 수준까지 지속적으로 증가하였음을 제시하며, 대졸자 증가로 인해 개인적 차원에서 자신의 생산성을 입증하기 위한 효과적 인적자본을 축적하지 못할 경우에는 대학 교육이 취업성과로 이어지지 않음을 지적하고 있다. 즉 개인의 취업성과를 인적자본 이론의 관점에서 접근하고자 한다면 성과 측정을 위한 지표로 다양한 요인을 고려할 필요가 있다.

2. 신호이론(Market signalling theory)

신호 이론은 기업 측은 구직자에 대한 정보가 불충분할 수밖에 없기 때문에 과거의 성과 요인이 고용주에게 유의미한 신호로 작용한다고 본다. 특히 개인이 취득한 교육 내용과 수준은 생산성에 대한 일종의 ‘신호’로 기능하기 때문에, 교육제도는 청년들의 성공적인 노동시장 진입을 결정하는 핵심적인 요소로 간주된다(박미희, 2017).

이러한 선별 신호 기능을 하는 교육제도는 대표적으로 학교 교육과 직업 교육을 꼽을 수 있다.

학교 교육을 통한 선별은 대학 졸업 여부가 대표적인데, 대학 졸업장이 신호로 작용하여 취업성과에 영향을 미치는가에 대한 연구 결과는 상이하게 나타나고 있다. 대학 졸업장이 신호로 작용하는 구직자 선별 방식은

청년들이 자신의 생산성에 대한 정보를 축적하기 위해 더 높은 교육 자격을 취득하려고 대다수가 대학에 진학하게 되는 고등교육의 팽창을 불러왔다. 이에 따라 학교 교육 자체가 지니는 선별 기능이 떨어져 대졸 학력이 노동시장에 보내는 학력의 신호 효과가 하락했다.

이와 같이 고등교육의 팽창으로 대졸자 일자리를 둘러싼 경쟁이 심화 되면 고학력자의 하향 취업과 저학력자들의 노동시장 구축과 같은 부정적인 결과가 초래될 수 있다(박미희, 2017, 재인용). 즉 노동시장에 처음 진입하는 청년의 경우에는 교육 수준이 주된 신호 역할을 할 수밖에 없는데 고학력자가 급증하게 되면 학교 교육의 신호 효과가 감소하기 때문에 변별력이 상실된 졸업장의 경제적 가치는 하락하게 되는 것이다(최일수·신은중, 2016).

한편, 대졸자 증가로 저학력자들의 노동시장 상황이 더욱 악화되면 대졸 학력에 따른 상대적인 프리미엄은 더 확대된다는 연구 결과도 있다(최용환, 2015). 또한 박미희·홍백의(2014)는 선행 연구 분석을 통해 국내에서는 특히 대학 위세도(대학 지명도나 대학 서열)가 신호 이론의 대표적 변인으로 작용함을 보고했다. 즉 수능 성적이나 대학 평가 순위 등을 대리 변수로 사용해 분석한 결과 대학 위세도가 취업 확률, 미취업 탈출 기간, 첫 일자리의 질 모두에 정적인 영향을 미친다는 것이다.

이처럼 대학 졸업장의 신호 기능에 대한 여전한 신뢰는 대졸자의 유보 임금을 높여 노동시장 진입을 유예하는 결과를 초래하며, 고등교육의 팽창을 지속시킨다. 이는 또다시 교육제도를 비선별적이게 함으로써 불분명한 신호 역할을 하여 청년의 노동시장 진입과 정착에 부적 영향을 미치는 악순환을 구축한다(박미희, 2017).

이와 같은 학교 교육의 신호 효과 하락은 직업 교육의 신호 효과 상승을 가져올 수 있다. 만약 교육체계를 통해 취업 후 바로 적용 가능한 특화된 기술을 습득할 수 있다면, 고용주 입장에서는 청년 채용으로 발생하게 될 훈련비용을 줄일 수 있기 때문이다(박미희, 2017, 재인용).

3. 학력주의사회론(credentialism)

학력주의 사회론은 고용주들이 채용을 결정하거나 임금 협상을 진행하는데 있어 대졸자의 학력이 중요하게 작용한다고 주장한다. 대졸자가 직무와 일치한 해당 전공의 졸업장을 소유한 것이 고용주에게 가장 중요하게 고려된다는 것이다. 따라서 학력이 구직자가 기댈 수 있는 유일한 요소이며, 대학 재학 중 근로 경험 등은 취업성가에 별다른 영향을 주지 않는다고 본다(Weiss, 2014; 송영숙, 2017).

한편, 이유진·김의준(2016)은 대졸자의 임금 프리미엄에 대한 연구를 통해 고졸 학력 대비 전문대 졸업의 경우 3.5%, 4년제 대학교 졸업의 경우 12.1% 가량 임금이 높다는 결과를 제시하였다. 이는 학력주의 사회론의 입장에 부합하는 분석 결과이지만, 또한 대학 진학을 통해 기대할 수 있는 청년 임금 근로자의 순수 임금 상승효과가 고졸과 대졸 학력 간 평균 임금 격차의 81.8%를 설명한다는 결과도 제시되었다. 이는 대졸 청년이 고졸 이하 학력에 비해 노동시장에서 높은 보상을 받기는 하지만 대학 졸업 그 자체만으로 인한 것이라 볼 수 없으며 개인의 능력 및 성취동기 등이 보상 정도에 중요한 영향을 미침을 의미한다. 그러나 여전히 대학 진학이 양질의 일자리를 얻기 위한 최소한의 자격으로 인식되고 있기 때문에 실력 위주 사회로의 전환을 위한 특성화고 설립이나 고졸 채용 확대 등의 정책이 청년층 내에서 학력별 노동 수요와 공급의 균형이라는 목적을 달성하기에는 어려울 것으로 전망되고 있다.

대학 졸업장이 노동시장 진입의 충분조건으로 기능하지 않는다고 하더라도 직업적 안정성과 상대적으로 높은 소득이 보장되는 양질의 일자리에 취업한 대졸자들 중 상위권 대학의 졸업생 비율이 서울 소재 4년제 대학 졸업자나 지방 소재 대학 졸업자보다 상대적으로 높게 나타나는 현상은 대학 교육이 저임금 일자리에서는 절대적인 영향을 미치지 못하나 상대적으로 고임금인 일자리에서는 여전히 중요한 요소로 작용하고 있음을 시사한다.

제 3 절 근로경험 · 취업지원정책에 관한 선행연구

1. 근로경험이 취업에 미치는 영향

대학생 근로경험이 취업에 미치는 영향을 분석한 결과는 연구마다 상이하다. 이병희(2003)는 대학 재학 중 근로경험이 학교 교육에서 첫 일자리로 신속하게 이동하도록 효과를 미치는 반면, 초임을 높이지는 않았다고 분석한다. 하지만 이 연구에서는 근로 경험에 아르바이트를 포함시키고 있어, 정부에서 청년 실업 대책의 일환으로 지원하는 직장 체험 프로그램이 취업에 미치는 효과만을 관찰할 수는 없다. 또 다른 연구에서는 직업훈련 경험자가 미경험자보다 취업 상태에 있을 확률이 72.43% 높다는 분석 결과를 보고하였다(남승용, 송일호, 2005).

이찬영(2013)은 대학 재학 중 가게 예산 제약 유무에 따라 대학 중 근로 경험의 유형이 결정된다고 보았다. 저소득층 자녀는 생계형 근로를, 고소득층 자녀는 직업 탐색형 근로를 많이 하는 것으로 나타났으며, 이는 20개월 후 시점에서 조사한 노동시장 초기 성과에도 반영되어 있었다. 재학 중 근로 경험이 없는 사람과 비교할 때, 직업 탐색형 근로를 경험한 사람은 첫 일자리를 유지할 확률이 높게 나타난 반면, 생계형 근로를 경험한 사람에게는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

송영숙(2017)은 취업 및 정규직 취업 분포에 있어 인턴 경험은 유의미한 영향을 끼치며, 인턴십은 단순한 현장 체험 학습을 넘어 경력을 인정받고 정규직으로 전환되는 성공적인 노동시장 이행 과정이라고 주장하고 있다. 반면, 근로 경험의 전공 일치도가 취업이나 정규직 취업에 유의한 영향을 끼치지 않는 것으로 나타나는 까닭은 직무 역량을 중시하는 능력 중심 채용보다 전공에 상관없이 학벌 중심으로 채용하는 상황이 여전히 만연하여 비롯된 것이라고 해석하고 있다.

한편 Weiss(2014)는 재학 중 근로 경험이 취업성과에 정적 영향을 미치는 경우는 전공과 관련된 업무를 자발적으로 경험한 사례에서만 나타난다고 밝히고 있다. 근로 경험이 없거나, 있더라도 의무적으로 참여한

경우라면 취업성과에 영향을 미치지 않거나 오히려 부정적 영향을 미친다는 결과를 제시한다. 즉 채용 과정에서 고용주가 자발적인 전공 연계 근로 경험만을 유의미한 신호로 받아들인다는 것이다.

2. 근로경험형 프로그램의 효과

근로 경험형의 대표적 제도인 청년인턴제의 성과는 정규직 전환율을 중심으로 분석된다. 한국노동연구원은 2010년 청년인턴제 사업 평가에서 중소기업 청년인턴제의 경우 2009년에 총 5,684명 중 4,538명(79.8%)이 정규직으로 전환되었다고 보고하였다. 그러나 2015년도 성과 분석에서는 2009년 중소기업 청년인턴 참여자의 정규직 전환율을 56.1%로 보고하고 있다. 전자의 경우는 다른 고용정책보다 높은 전환율이지만 후자라면 다른 취업 지원 프로그램들과 유사한 성과로 평가될 것이다.

한편, 성별, 연령, 학력 등이 정규직 전환율에 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 성별에 있어서는 2009년~2013년까지 5년간 평균 정규직 전환율이 남자 62.2%, 여자 59.9%로 남자가 여자에 비해 조금 높게 나타났다. 연령별 특성으로는 30세 이상과 25~29세가 5년간 평균 정규직 전환율이 64.9%로 가장 높게 나타나 연령이 높을수록 전환율도 증가하는 추세를 보였다. 학력별 특성을 살펴보면 5년간 평균 정규직 전환율은 대학원 이상 73.3%, 4년제 대졸 65.6%, 고졸 53.8%로 학력이 높을수록 정규직 전환율이 높아지는 현상이 뚜렷했다.

여러 사업성과 보고서에서 정규직 전환율이 공개된 중소기업 청년인턴제와 달리, 한국노동연구원의 청년인턴제 사업 평가 보고서에 공공기관 청년인턴의 정규직 전환율은 보고되지 않았다. 그러나 기획재정부가 국회 기획재정위원회에 제출한 ‘공공기관 청년인턴 정규직 전환 현황’(2016)에 따르면 2015년에 청년인턴을 뽑은 공공기관은 전체(321개)의 76.3%인 243곳에 이른 반면 이 중 62.0%(152개)는 단 한 명의 인턴도 정규직으로 전환하지 않은 것으로 나타났다(매일경제, 2016.9.21.). 이처럼 공공기관 청년인턴은 정규직 전환율이 낮을 뿐만 아니라 질적 측면에서도 효과적인

직무 교육이 이뤄지지 않고 있는 것으로 나타났다. 공공기관 행정인턴 경험자의 설문에 따르면 지원자의 교육 수준이나 능력에 비해 수행업무 수준이 낮다는 응답이 많았으며, 정규직으로 취업 준비 등(응답자의 60%)을 목적으로 인턴을 그만두는 중도전환율도 31.6%로 중소기업 청년 인턴(14.9%)에 비해 높게 나타났다(이규용, 2009).

한편, 박근혜 정부가 2013년 제시한 국정 과제에 포함돼 2014년부터 시행된 일학습병행제는 1인당 평균 훈련비용이 약 1,816만원으로 여타 고용정책 사업을 훨씬 웃도는데도 불구하고 중도 탈락자들은 평균 4.6개월 정도의 훈련을 받고 그만두는 것으로 나타났다. 과정을 모두 이수한 훈련 참여자의 경우에는 91.1%가 무기 근로 계약을 맺고, 훈련을 마친 뒤에는 98%가 학습 근로자 신분에서 일반 근로자 신분으로 전환한 것으로 나타났다. 일반 근로자로 전환한 노동자 가운데 6개월 이상 근로를 지속하는 경우는 70.7%에 불과하였다.

3. 직무능력향상교육형 프로그램의 효과

취업 알선 과정이 포함된 취업성공패키지에 대한 실증연구 결과는 다소 상이하게 나타난다. 신명호 외(2012)는 현재 정부에서 진행하는 취업지원 프로그램 중 하나인 취업성공패키지 지원 사업의 3단계인 취업 알선 과정을 거친 후의 취업률이 그렇지 않은 경우에 비해 통계적으로 매우 유의하게 나타난다고 분석하고 있다. 이는 취업 알선 기관의 적극적인 관리 방식이 참여자를 독려하고 자극하는 효과가 있으며, 광범한 네트워크를 이용해 개인이 접할 수 있는 것보다 풍부한 일자리 정보를 제공함으로써 노동시장에서 경쟁력이 약한 사람에게 특히 효과적이라고 주장하고 있다.

반면에 양지윤 외(2016)는 취업성공패키지 프로그램 참여자 취업률을 바탕으로 분석한 취업에 영향을 주는 참여자의 특성 요인은 4년제 대학 졸업자이면서 참여 등급 및 능력과 의지가 높은 직업훈련을 받은 남성이라는 결과를 제시하였다. 이는 연령이 낮고 학력이 높은 사람일수록 형식적 교육 훈련을 더 많이 받는 경향이 있고, 특히 여성의 경우 동일한

조건을 가진 남성에 비해 훈련 참여가 더 적은 경향이 있다는 선행 연구에도 부합한다(김강호, 2009, 재인용). 따라서 양지윤 외(2016)는 취업 역량이 높은 집단은 직업훈련에 참여시키기보다는 적극적으로 취업 알선 서비스를 제공해 노동시장으로 진입시키고, 취업에 성공할 가능성이 낮은 집단에게 개인 역량을 강화시키는 방향으로 지원할 것을 주장하였다.

김강호(2016)는 취업성공패키지를 통해 기술·기능 중심의 직업훈련을 받은 참여자들이 대체로 사무직이나 생산 관련 단순직, 서비스 관련직에 취업하여, 직업훈련을 통해 습득한 직업 능력이 충분히 활용되는 직종으로의 취업이 상대적으로 많지 않음을 지적하고 있다.

직업 심리 검사나 상담, 동행 면접 등 실질적인 취업 준비 과정을 돕는 취업성공패키지와 달리 청년취업아카데미는 6개월 내외로 협약 기관에서 진행되는 직업 능력 향상 교육 위주로 구성되어 있다. 2011년에 시작되어 벌써 7년째 진행되고 있는 사업이지만 청년취업아카데미의 취업성과에 대한 연구는 아직 드문 실정이다.

이우영 외(2013)는 청년취업아카데미에서 참여자의 취업률과 교육시간의 상관관계수가 0.302로 교육 시간이 많을수록 취업률이 높은 상관관계가 일부 존재하는 것으로 분석하고 있다. 또한 참여 대학 중 2년제의 경우 취업률과 교육 시간 상관관계수가 0.171, 4년제의 경우 0.377로서 상대적으로 고숙련에 해당하는 4년제 대학생 경우 교육 시간을 늘릴수록 취업률에 도움을 준다는 결과를 제시한다.

이상준 외(2015)는 청년취업아카데미에 주로 참여하는 학과와 과정이 상대적으로 취업이 잘되는 이공계 분야가 대부분임을 지적하며, 최근 사회적으로 대두된 인문 사회 계열 학생의 고용문제를 해결하기 위해서는 인문 사회 계열의 취업 지원을 강화하는 방향으로 개편이 필요함을 주장하고 있다. 취업 시장에서 상대적으로 약자인 인문 사회 계열 학생들은 취업 능력을 기르기 위해 이공계열보다 많은 시간이 필요하기 때문에 졸업이 임박한 시기에 제공되는 기존의 취업 지원 모델로는 한계가 있으며, 인문 사회 계열은 대학교 저학년부터 시작되는 보다 장기적인 취업 지원이 필요하다고 보고 있다.

4. 청년고용정책 유형별 효과에 관한 연구의 필요성

대학 교과과정이 산업계 수요와 거리가 있어 대학 학위가 노동시장에서 선별 신호로써의 기능이 약화되면서 대학생들은 학업 외 취업 준비에 더 많은 시간을 보내는 것으로 조사되었다(김성훈, 2015). 이와 같은 대학생의 취업 준비 활동은 많은 선행 연구들에서 재학 중 근로 경험과 그 외의 활동으로 구분하여 제시되고 있다. 그 외의 활동에 속하는 항목은 어학 연수, 토익 등 공인 영어 성적을 취득하기 위한 사교육이나 컴퓨터 활용 능력과 같은 자격증 취득 활동이다. 기업이 토익 등의 영어 점수에 부여하는 중요도가 점차 낮아지고 있음에도 불구하고 여전히 대학생들은 영어를 취업 필수 준비 요소로 인식하고 있다. 경쟁에서 뒤처지면 안 된다는 불안감 때문에 영어권 환경에서의 체류를 계획하거나 영어 사교육을 받는 등 취업에서 입증하기 위한 영어 능력 향상에 여전히 높은 경제적·시간적 비용을 부담하고 있는 실정이다(조혜영, 2015).

정부는 이와 같은 불필요한 취업 사교육을 해소하고 사업체가 필요로 하는 직무능력을 갖출 수 있도록 2015년부터 국가직무능력표준(NCS) 제도의 활용 및 확산을 적극 추진해오고 있다. 고용노동부는 직업 훈련 기관의 교육과정 중 40%를 의무적으로 NCS 프로그램으로 시행하도록 하였다.

이처럼 정부 정책에 따라 직무능력을 신장시키려는 목적의 교육은 증가하고 있으나 이에 대한 기업 및 훈련 수요자의 인지도는 낮은 것으로 조사되었다(이수경·나영선, 2017). 따라서 국가직무능력표준의 범주에 해당하는 교육이 실제 어학연수, 영어 점수, 기본 자격증을 대체하여 취업 성과에 영향을 미칠 수 있는가에 대한 실증연구가 필요하다. 이러한 분석 결과는 청년층의 취업 준비에 효과적인 방향을 제시할 수 있을 것이다.

한편 인턴제 등의 직장 체험 프로그램은 NCS가 등장하기 이전부터 시행되어 오던 제도로, 이미 취업 준비생에게는 상당히 보편적인 취업 준비 과정으로 인식되고 있다. 인턴제에서는 구직자들이 직무별로 배치되어 업무 능력을 향상시킬 수 있는 훈련이 시행된다기보다는, 졸업 후

취업 시에 필요한 사회생활 경험치나 인맥 등을 확보하는 기능으로 작용하고 있다(김성훈, 2015). 또한 기업 연계 인턴제가 정규직 취업성과에 유의미한 영향을 미친다는 결과는 여러 선행 연구를 통해 보고된 바 있다.

이처럼 근로 경험형 프로그램과 직무능력 향상 교육형 프로그램에 대한 소비자의 기대 효과는 다르다. 따라서 현재 예산 확대 및 프로그램 확대 추진이 적극 장려되고 있는 직무능력 향상 교육은 근로 경험형과는 별도로 그 성과를 측정하여 두 가지 유형 중 어느 것이 대졸자 취업성과에 더욱 효과적으로 기능하는지를 살펴 볼 필요가 있다.

제 3 장 연구 설계

제 1 절 연구의 분석틀 및 가설

1. 연구의 분석틀

이상의 논의를 토대로 본 연구는 두 가지 연구문제를 설정하였다. 청년 고용정책 프로그램 참여 여부가 취업성가에 영향을 미치는가와 근로 경험형과 직무능력향상 교육형 중 무엇이 취업에 더욱 효과적인가에 대해서다.

이를 검증하기 위해 현재 고용노동부가 시행중인 청년고용정책 프로그램들이 대졸자 취업성가에 영향을 미쳤는가를 분석해 볼 것이다. 또한 청년고용정책 프로그램의 내용 특성에 따라 취업성가에 미치는 영향이 다른지 여부도 확인해 보고자 한다. 이처럼 청년고용정책 프로그램 참여가 대졸자 취업에 유의미한 영향을 미치는지를 실증적으로 규명함으로써 정책의 실효성을 검토하는데 기여하고자 한다.

본 연구의 목적을 반영하여 청년고용정책 프로그램 참여 여부를 독립변수로, 취업성가를 종속변수로 설정하였다. 또한 종속변수는 취업여부뿐만 아니라 고용형태에 따라서도 구분하였다. 통제변수는 대졸자 취업률에 영향을 미칠 수 있는 변수들을 개인능력요인, 사회경제적 요인으로 구분하여 투입하였다.

2. 연구 가설

청년층 노동시장 성과를 설명하는 이론들 중에서 가장 많이 언급되는 것은 인적자본이론(Human capital theory)과 신호이론(Market signalling

theory)이다. 제2장에서 살펴본 바와 같이, 인적자본이론은 청년층의 취업성과는 구직자에게 축적된 인적자본이 증가할수록 개인이 지닌 가치가 높아짐으로써 발생한다고 본다. 또한 교육을 통해 축적된 인적자본은 생산성 증가로 이어져 노동시장에서 개인의 소득수준을 결정짓는 요소라는 가설이 제시되고 있다(김강호, 2009). 한편, 신호이론은 기업은 구직자에 대한 정보가 불충분할 수밖에 없기 때문에 구직자가 과거에 축적한 성과가 고용주에게 생산성의 지표로서 일종의 ‘선별 신호’로 기능한다고 본다. 이와 같은 접근 방법은 모두 교육제도가 성공적인 취업 성과를 결정짓는 핵심 요소임을 전제하고 있다. 또한 불충분하거나 적절하지 않은 교육은 청년층의 취업성과에 부정적인 영향을 미칠 것이라 추론할 수 있다. 즉, 현재 취업시장이 구직자에게 요구하는 능력을 축적할 수 있도록 알맞은 교육 프로그램이 제공된다면 청년층의 취업률 또한 증가할 것이라고 볼 수 있다. 또한 구직자의 축적된 인적자본은 고용주에게 긍정적인 신호를 보내 경쟁 속에서 우위에 서게 함으로써, 취업의 질도 높일 수 있는 접근방법이라는 전제 하에서 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 1-1: 대학 재학 중이나 졸업 후 근로 경험형 프로그램 참여 여부가 대졸자 취업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2: 대학 재학 중이나 졸업 후 직무능력 향상 교육형 프로그램 참여 여부가 대졸자 취업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1: 대학 재학 중이나 졸업 후 근로 경험형 프로그램 참여 여부가 대졸자 정규직 취업에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2: 대학 재학 중이나 졸업 후 직무능력 향상 교육형 프로그램 참여 여부가 대졸자 정규직 취업에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

한편 대학 재학 중 근로 경험이 취업과 임금에 미치는 효과에 대한 선행연구를 통해, 대체적으로 인턴십 등의 직업 탐색형 근로가 첫 일자리 이행 성과에 성공적인 영향을 끼치는 반면에 전공 일치도는 취업이나 정규직 취업에 유의하지 않았다는 결과를 살펴보았다(송영숙, 2017). 해당

연구는 이는 여전히 직무능력 중심 채용보다 전공에 상관없이 학벌 중심으로 채용되는 상황이 만연하기 때문이라는 추론적 결과를 내놓고 있다. 이를 실증하기 위해 근로 경험형에 참여한 집단의 취업성과와 직무능력 향상 교육형에 참여한 집단의 효과를 비교 분석한다면, 실제 고용시장에서 영향력 있는 요인이 무엇인지 확인할 수 있을 것이라 보고 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 3 : 근로 경험형과 직무능력 향상 교육형 프로그램 중 대졸자 취업 성과에 더 긍정적인 영향을 미치는 유형이 존재할 것이다.

제 2 절 분석 대상 및 변인 구성

1. 분석 자료

본 주제를 분석하기 위해 한국고용정보원 고용 패널 조사 중 2014 대졸자직업 이동 경로(이하 GOMS) 자료를 이용하였다. GOMS는 대학 졸업자의 경력개발 및 직업이동경로를 추적 조사하는 횡단면 조사로, 2·3년제 및 4년제 대학 졸업생을 대상으로 매년 실시하는 한국 최대 규모의 청년 패널 조사이다. 대졸자들이 학교를 졸업하고 약 18개월 후에 진행되는 GOMS의 주요 조사 내용은 대졸자들의 노동시장 진입 현황 및 경제활동, 직업이동, 학교생활 및 자격증, 교육훈련 등 취업준비에 관한 내용 등이다(최기성 외, 2016).

이 자료의 목표 모집단은 2013년 8월과 2014년 2월에 2·3년제 및 4년제 대학, 교육대학을 졸업한 494,324명으로 조사 대상자에서 학점은행제 등 각종 학교 이수자와 외국인 유학생은 제외되었다. 조사 모집단은 한국교육개발원이 졸업자 취업 통계 조사 신뢰도 검증 목적으로 전화 조사를 통해 조사 가능 여부를 확인한 약 35.2%인 174,160명이다. 최종 표본은

조사 모집단에서 학과 단위를 층화 변수로 하여 다시 한 번 표본을 추출한 이중 표집을 통해 총 18,057명으로 결정되어 2015년 9월에 면접원이 조사 대상자를 방문하여 질문하고 그 응답을 면접원이 기록하는 면접타계식¹⁾으로 조사가 실시되었다(최기성 외, 2016).

조사 완료된 조사 응답자의 일반적인 특성 분포는 <표 1>에서 살펴볼 수 있듯이, 성별은 남자가 53.5%, 여자가 46.5%로 남성이 훨씬 많은 비율을 차지하고 있다. 학교 유형별로는 4년제 대학교가 전체 표본의 68.7%를 차지하며, 2·3년제 대학이 28.9%, 교육대가 2.4%로 조사되었다. 교육대의 경우, 목표 모집단 사례수가 전체 0.9%에 불과했던 것에 비해 비교적 높은 비중으로 추출되어 조사되었다. 대학 소재지 권역별로는 경상권이 26.1%, 경기·강원권이 24.6%, 서울권이 20.6%로 높은 비율을 차지하고 있는 것으로 나타난다. 전공별로는 공학이 28.0%로 가장 큰 비율을 차지하고 있으며, 사회 계열이 19.8%로 두 번째로 높은 비율을 차지하고 있다. 다음으로는 자연, 예체능, 인문, 교육, 의약 계열 순이다.

<표 1> 조사 응답자 표본 특성

구분		N(%)
성별	남	9,666(53.5)
	여	8,391(46.5)
학교 유형	2~3년제	5,217(28.9)
	4년제	12,398(68.7)
	교육대	442(2.4)
권역	서울권	3,724(20.6)
	경기·강원권	4,446(24.6)
	충청권	3,112(17.2)
	경상권	4,717(26.1)

- 1) 조사표 기입자에 따라서 조사방법의 유형을 구분한다. 자계식에서는 응답자가 직접 기입하는 반면에 타계식에서는 조사원이 기입한다. 타계식에는 면접 조사방법과 전화조사방법이 있다(이철수, 2013).

	전라·제주권	2,058(11.4)
전공 계열	인문	1,894(10.5)
	사회	3,573(19.8)
	교육	1,425(7.9)
	공학	5,051(28.0)
	자연	2,597(14.4)
	의약	1,171(6.5)
	예체능	2,346(13.0)
총		18,057(100.0)

2. 분석 대상

본 연구는 청년층을 대상으로 하는 고용정책이 실제 청년의 취업성과에 미치는 영향을 살펴보고자 하므로, 연구목적에 적합하지 않은 일부 표본은 분석 대상에서 제외하였다.

우선 총 18,057명의 표본 중 조사 시점인 2015년 9월에 36세 이상이라고 응답한 657명을 제외하였다. 연구문제를 통해 효과를 밝히고자 하는 다수 청년고용정책 프로그램이 18~34세를 청년층으로 규정하여 실시하고 있기 때문에, 2014년 2월 졸업 예정 시기에 34세였던 경우까지로 분석 대상을 한정하였다.

교육대 졸업자의 경우에는 일반대학교 졸업자와 진입하는 노동시장이 별도로 분리되어 있다고 볼 수 있으므로, 교육대 유형 응답자 438명(35세 이하)도 표본에서 제외하였다.

이에 더해 남은 16,961명 중 향후 취업 의사가 없다고 응답한 경우는 분석 대상에서 제외하는 것이 적합할 것으로 판단하여, 일자리가 주어져도 취업 의사가 없다고 대답한 284명을 제외하였다. 따라서 본 연구는 최종적으로 총 16,677명을 대상 표본으로 하여 분석하였다.

3. 변수 구성

본 연구는 현행 청년고용정책 프로그램이 대졸자 취업성과에 영향을 미치고 있는가를 살펴보고자 한다. 따라서 청년고용정책 프로그램 참여 여부가 대졸자의 취업 여부 및 취업의 질에 어느 정도 영향을 주었는지를 확인하기 위해 종속변수와 독립변수를 다음과 같이 설정하였다.

가. 종속변수

본 연구의 종속변수는 대졸자 취업성과이다. ‘취업 성공 여부’와 ‘고용 형태’에 따라 종속변수를 두 가지로 구분하였다. 취업 성공 여부는 현재 일자리가 있다고 응답한 경우를 대상으로 하였으며, 이 중에서 임금 근로자가 아닌 자영업자와 무급 가족봉사자는 제외하였다. 고용 형태 역시 현재 일자리를 기준으로 정규직과 비정규직으로 구분하였다. 설문 항목 중 현재 일자리 종사상 지위에 따라 고용 계약 기간이 1년 이상인 ‘상용 근로자’라고 응답한 경우에는 정규직으로, 고용 계약 기간이 1년 미만인 임시 근로자와 일용 근로자는 비정규직으로 분류하였다.

종속변수는 ‘취업’, ‘정규직’을 각각 기준 범주로 삼고 더미변수를 구성하여 분석에 사용하였다.

<표 2> 종속변수

내용	설명 및 측정 방법(더미)
취업 성공 여부	취업(1), 미취업(0)
정규직 여부	정규직(1), 비정규직(0)

나. 독립변수

본 연구의 독립변수는 현재 일자리에 취업하기 이전에 고용노동부에서 제공하는 청년고용정책 프로그램에 참여했는지 여부이다. GOMS 조사에서는 아래 표와 같이 총 12개의 프로그램을 제시하고 있는데, 창업 지원과 해외 취업 지원 프로그램의 경우에는 본 연구의 목적에 부합하지 않는 사례로 판단하여 제외하였다. 나머지 10개 프로그램은 크게 중소기업 청년인턴 · 공공기관 청년인턴 · 취업성공패키지 등의 ‘취업 지원’ 유형과, 내일배움카드제 · 청년취업아카데미 등의 ‘직업 능력 개발 지원’ 프로그램으로 구분하고 있다.

<표 3> 청년고용정책 프로그램 종류

구분	
취업지원	중소기업청년인턴
	공공기관청년인턴
	취업성공패키지
	청년강소기업체험 프로그램
	대학청년고용센터
	취업지원관
직업능력 개발지원	내일배움카드제 (구 직업능력개발계좌제)
	청년취업아카데미
	일학습병행제
	NCS(국가직무능력표준) 기반 훈련 교육과정 특강 등
창업지원	창업아카데미, 창업대학, 창업인턴 등
해외 취업지원	K-MOVE(해외인턴, 해외연수) 등

그러나 본 연구에서는 직업 현장에 직접 참여하여 직무능력을 향상시킬 수 있는 정규직으로 이동할 수 있는 ‘근로 경험형’과, 직무능력을 향상시킬 수 있는 교육과정 이수를 통해 정규직으로 이동하게 되는 ‘직무능력 향상 교육형’으로 구분하였다. 대학 청년고용센터 및 취업지원관 제도는 학내에서 진로상담, 취업 컨설팅, 구직 알선 등의 기능에 그치고 있어 연구 대상에서 제외하였다.

프로그램 효과는 개별적으로 분석하였는데, 이는 프로그램마다 구성과 이수 기간 및 대상이 각기 다르므로, 여러 프로그램의 효과가 혼재되어 나타나지 않도록 프로그램별로 효과를 측정하는 것이 더욱 정확한 결과를 얻을 수 있을 것이기 때문이다.

<표 4> 독립변수(참여 1, 미참여 0)

구분		특성
근로 경험형	중소기업청년인턴 ²⁾	사업장에서 근무하면서 실질적 경력 형성의 기회 제공
	공공기관청년인턴 (체험형 · 전환형)	공공기관 근무 체험을 통해 경력 형성 및 직업능력 향상 기회 제공
	청년강소기업체험 프로그램 ³⁾	기업, 공공기관, 경제·사회단체에서 3개월 이내 직장체험 기회 제공
	일학습병행제	기업이 학습근로자를 채용하여 장기간의 현장 교육 제공
직무능력 향상 교육형	내일배움카드제 (구 직업능력개발계좌제)	구직자 및 자영업자에게 일정 금액의 직업능력개발 훈련비를 지원
	청년취업아카데미	기업·대학·민간훈련기관 등이 연수과정 등을 실시한 후 취업과 연계
	취업성공패키지	진단 및 상담, 능력개발, 알선에 이르는 취업 전 과정 통합 제공
	NCS(국가직무능력표준) 기반 훈련 교육과정 특강	직업훈련 기관에서 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 훈련 과정 제공

2) 중소기업청년인턴제는 2016년부터 청년취업인턴제로 명칭이 변경되었다.

3) 청년강소기업체험 프로그램은 2016년부터 일경험프로그램으로 명칭 및 사업내용이 변경되었다. 현재 진행 중인 ‘일경험프로그램’ 사업 내 ‘재학생 직무체험 프로그램’은 인문·사회·예체능계열 대학 2~3학년 재학생들을 대상으로 한다.

다. 통제변수

청년고용정책 프로그램 참여 여부 이외에 대졸자의 취업성가에 영향을 미치는 요인을 선행 연구에 기초하여 살펴보면, 크게 취업준비생의 ‘스펙(spec)’에 초점을 두어 학교 유형 · 전공계열 · 복수전공 · 어학연수 · 자격증 등의 개인 능력 요인으로 구분하거나, 사회경제적 배경에 초점을 두어 성별 · 대학 소재지 · 가계소득 · 부모 학력 등 사회경제적 요인으로 구분하고 있다(최일수·신은종, 2016).

이와 같은 선행 연구에 근거하여 우선 개인 능력 요인에서는 개인별 학교 특성을 통제하기 위한 변수로 대학 유형과 전공계열을 이용하였다(우광호, 2010). 2·3년제와 4년제 대학생은 대학교육 내용과 노동시장 이행 행태가 상이할 것이기 때문이다(이찬영, 2013). 전공계열은 인문, 사회, 교육, 공학, 자연, 의약, 예체능 등 총 7개 영역으로 구분하였다. 이에 더해 복수전공 여부, 어학연수 경험, 자격증 유무, 학점 평균, 토익 점수 등의 학업요인 변수를 포함시켰다.

사회경제적 요인은 다음과 같이 반영하였다. 성별은 개인 특성 요인으로 구분되기도 하나, 취업성과의 결정요인으로서의 성별은 개인의 능력적 차이 때문이 아닌 사회적으로 인지되는 성별 역할에 대한 인식 차이로 인해 취업성가에 영향을 미치기 때문에 사회경제적 요인으로 분류하였다. 여성에 비해 남성이 상대적으로 취업성공률이 높거나, 성별차이는 유의하지 않으나 대기업에 취업할 확률은 남성이 상대적으로 높다(최일수·신은종, 2016, 재인용)는 연구결과가 제시되고 있어 남성에 1, 여성에 0의 값을 부여하여 더미변수화하였다.

대학 소재지는 상위권 대학이 집중되어 있는 서울권과 경기 · 강원 · 충청 · 경상 · 호남·제주를 포함하는 비서울권으로 나누어 분석함으로써 지역별 학교 특성 및 노동시장 특성을 통제하도록 하였다.

가구의 경제적 특성을 나타내는 요소인 가계소득은 대학 입학 시점과 GOMS 조사 시점(2015년 9월)인 졸업 이후의 부모님 월평균 소득 정보 중 노동시장 초기 성과와 관련이 높을 것으로 보이는 졸업 이후 시점의

정보를 활용하였다. 입학 당시의 가계소득은 응답자의 대학교 입학 시 학교 유형에 이미 반영되어 있다고 볼 수 있으며, 졸업 시기 부근에 측정된 가계소득은 졸업자의 노동시장 이동 행태에 영향을 끼칠 것이라고 예상할 수 있기 때문이다.

부모 학력의 경우에는, 선행 연구에 따라 아버지와 어머니의 학력을 모두 반영할 경우 발생할 수 있는 다중공선성 문제를 제거하기 위해 어머니 최종 학력만을 변수로 선택하였다.

<표 5> 통제변수

구분	
개인 능력 요인	대학교 유형(2~3년제, 4년제)
	전공계열(인문, 사회, 교육, 공학, 자연, 의약, 예체능)
	복수전공(이수 1, 미이수 0)
	어학연수(있음 1, 없음 0)
	자격증(있음 1, 없음 0)
	학점평균(4.5만점 변환)
	외국어점수(토익 점수)
사회경제적 요인	성별(남 1, 여 0)
	대학소재지
	가계소득
	어머니 최종 학력

제 3 절 연구 방법

1. 분석 방법

본 연구는 SPSS 21.0 프로그램을 활용하여 GOMS 조사에 제시된 청년고용정책 프로그램의 취업성과를 분석하였다. 먼저 각각의 청년고용정책 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 차이에 대한 기초 분석을 실시하였다. 즉 근로 경험형과 직무능력 향상 교육형의 각 프로그램별 참여집단과 미참여집단을 구분한 뒤 집단 간에 정규직, 비정규직, 미취업 등 취업 분포에 차이가 있는지를 분석하기 위해 카이제곱 검정을 적용하였다.

다음으로 청년고용정책 프로그램 참여 경험이 대졸자의 취업 성과에 미치는 영향을 분석하기 위해 위계적 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 더미변수를 이용하여 첫 번째 종속변수에서 취업은 '1'로, 미취업은 '0'으로 구분하였다. 두 번째 종속변수에서는 정규직 취업은 '1'로, 비정규직 취업은 '0'으로 구분하였다. 독립변수는 각 취업프로그램의 참여 여부로서 청년 취업정책 프로그램 참여 경험이 있는 경우는 '1', 그렇지 않은 경우는 '0'으로 구분하였다.

통제변수는 학교 유형 · 전공계열 · 복수전공 · 어학연수 경험 · 자격증 취득 여부 · 학점 평균 · 외국어 점수 등의 개인 능력 요인과 성별 · 대학 소재지 · 월평균 가계 소득 · 어머니 최종 학력 등 사회경제적 요인으로 분류하였다. 분석에서는 프로그램 참여 여부를 기본 모형으로 하여, 순차적으로 개인적 요인만을 통제한 경우와 개인 능력 요인 및 사회경제적 요인을 모두 통제한 경우로 구분하여 각 취업프로그램의 참여 효과를 검증하였다.

2. 분석 모형

청년고용정책 프로그램이 취업성과에 미치는 효과를 분석하기 위한 분석 모형은 다음과 같다.

따라서 <모형1>은 각 프로그램의 참여 여부만을 변수로 투입한 것이고, <모형2>는 응답한 대졸자 개인 능력 요인과 관련된 변수를, <모형3>은 사회경제적 관련 변수를 추가적으로 통제하여 최종적으로 개인 능력 요인 및 사회경제적 요인을 모두 통제하였다. 각기 통제에 사용된 변수를 정리하면 아래 <표 6>과 같다.

<표 6> 분석 모형

구분		통제변수
모형1	기본 모형	각 프로그램별 참여 여부
모형2	개인 능력 요인	모형 1 + 개인 능력 요인 (학교유형, 전공계열, 복수전공, 어학연수, 자격증, 학점평균, 외국어점수 등)
모형3	개인 능력 요인 사회경제적 요인 (최종 모형)	모형 1 + 개인능력요인 + 사회경제적 요인 (성별, 대학소재지, 가계소득, 어머니학력) (모든 변수 통제)

제 4 장 분석 결과

제 1 절 기술통계

1. 현재일자리 상태

청년고용정책 프로그램이 취업성과에 미치는 효과를 분석하기에 앞서 대졸 응답자의 현재 일자리 상태에 대한 기술통계를 분석하였다. 다음 표는 대졸 응답자의 현재 경제활동 상태에 대한 기초 통계이다. 고용 형태를 구분하기 위하여 현재 일자리의 종사상 지위를 묻는 항목을 활용하였다. 다만 종사상 지위에 대해서 계약 체결 여부와 계약 기간에 따라 응답자 스스로 판단하여 ‘상용 근로자’와 ‘임시 근로자’ 여부를 선택하도록 되어 있어 답변 상에 오류가 상당수 존재할 가능성이 있다.

2013년 8월과 2014년 2월 졸업자로 이루어진 분석 표본 총 16,677명 중에서 18개월 후인 2015년 9월 조사 시점에 임금 근로자는 11,940명이 었다. 이 중 상용 근로자는 정규직으로, 임시 근로자와 일용 근로자는 비정규직으로 처리하였다. 이에 따라 현재 일자리에서 정규직은 9,680명으로 58.0%, 비정규직은 2,260명으로 13.6%로 나타났다. 현재 일자리가 없다고 응답한 경우는 4,185명으로 25.1%가 미취업 상태임을 알 수 있다. 나머지 3.3%는 자영업자나 무급 가족 봉사자로 비임금 근로자이다.

현재 일자리에서 종사상 지위에 따른 월평균 근로 소득은 정규직이 213만원, 비정규직이 131만원으로 큰 차이를 보였다.

<표 7> 2014 GOMS 현재 경제활동 상태

(단위: 명, %)

구분	빈도	퍼센트
정규직	9,680	58.0
비정규직	2,260	13.6
미취업	4,185	25.1
기타(자영업, 가족봉사자)	552	3.3
총 합	16,677	100.0

2. 청년고용정책 관련 경험

<표 8>은 청년고용정책 관련 경험에 대한 기술 통계로 프로그램별 인지 여부와 참여 정도를 나타낸다. 각 프로그램에 대해 ‘안다’고 응답한 경우와 ‘모른다’고 응답한 경우에 대한 빈도 분석과, ‘안다’고 응답한 경우에 한해 ‘참여’ 및 ‘미참여’ 빈도를 분석하였다.

프로그램별 인지 여부에 있어서는 중소기업 청년인턴제가 전체 16,677명 중 37.5%가 ‘안다’고 응답하여 가장 높은 수치를 나타냈고, 공공기관 청년인턴이 32.0%, 내일배움카드제가 28.5%, 취업성공패키지가 26.7% 순으로 높게 나타났다.

참여 여부에 있어서는 내일배움카드제의 경우 프로그램을 알고 있다고 응답한 사람 가운데 16.5%, 전체 응답자 기준으로 4.7%가 참여하여 가장 높은 비율을 나타냈다. 다음으로 높은 참여율을 보인 것은 전체 응답자 기준으로 취업성공패키지가 3.3%, 중소기업 청년인턴제가 2.8%, 공공기관 청년인턴제가 1.4%, 청년취업아카데미가 1.3% 순으로 나타났다. NCS 기반 훈련 · 교육과정 · 특강, 청년강소기업체험, 일학습병행제는 1%대 이하의 낮은 참여율을 보였다.

<표 8> 청년고용정책 관련 경험

구분	인지 여부 (%)		참여 여부 (%)	
	안다	모른다	있다	없다
중소기업 청년인턴	37.5	62.5	7.5(2.8)	92.5(34.7)
공공기관 청년인턴	32.0	68.0	4.4(1.4)	95.6(30.5)
청년 강소 기업체험	12.8	87.2	5.3(0.7)	94.7(12.1)
일학습병행제	9.0	91.0	1.3(0.1)	98.7(8.9)
취업성공패키지	26.7	73.3	12.5(3.3)	87.5(23.3)
내일배움카드제	28.5	71.5	16.5(4.7)	83.5(23.8)
청년취업아카데미	22.3	77.7	5.8(1.3)	94.2(21.1)
NCS 기반 훈련 · 교육과정 · 특강 등	16.9	83.1	6.1(1.0)	93.9(15.9)

제 2 절 기초 분석

1. 청년고용정책 참여 여부에 따른 취업성과 차이

본 절에서는 청년고용정책 프로그램 참여 유무에 따른 집단 간 취업 분포 차이를 분석하였다. 고용노동부 청년고용정책 중 근로 경험형에 해당하는 중소기업 청년인턴 · 공공기관 청년인턴 · 청년강소기업체험 · 일학습병행제, 직무능력 향상 교육형에 해당하는 취업성공패키지 · 내일배움카드제 · 청년취업아카데미 · NCS 기반 훈련·교육과정·특강 등 8개의 프로그램에 대해 각각 참여집단과 미참여집단으로 구분하여 카이제곱 검증을 실시하였다.

청년고용정책 프로그램 참여 유무에 따른 집단 간 취업 분포 차이를 통계적으로 검증한 결과는 <표 9>와 같다. 카이제곱 검증을 통해 집단 간의 차이를 보여주는 χ^2 를 0.05 유의수준에서 분석하였다. 8개 프로그램 중 공공기관 청년인턴, 일학습병행제, 청년취업아카데미를 제외한 5개 프

로그래에서 유의미한 결과를 보여 참여집단과 미참여집단 간 취업성과 분포에 차이가 있음을 알 수 있다.

우선 근로 경험형에서 참여집단이 미참여집단보다 취업률이 높게 나타난 프로그램은 중소기업 청년인턴제와 일학습병행제이다. 중소기업 청년인턴 참여집단의 취업률은 81.3%, 미참여집단은 75.4%로 나타났으며, 일학습 병행제 참여집단의 취업률은 90.0%, 미참여집단은 72.9%로 나타났다.

직무능력 향상 교육형 중에서 참여집단이 미참여집단보다 취업률이 높게 나타난 경우는 청년취업아카데미가 유일하다. 참여집단의 취업률은 78.6%, 미참여집단의 취업률은 73.6%였다.

나머지 5개의 프로그램은 참여집단보다 미참여집단의 취업률이 높은 것으로 나타났다. 하지만 이러한 분포 차이 결과를 청년고용정책 프로그램이 취업성과에 부적 영향을 끼친다고 해석할 수는 없다. 카이제곱 분석은 변수들 간의 상관관계를 말하는 것이 아니기 때문이다. 또한 취업과 미취업의 비율을 단순히 비교하기 이전에 취업자 중에 정규직과 비정규직의 비율은 어떻게 나타나고 있는지 살펴볼 필요가 있다. 미참여집단의 취업률이 참여집단보다 높더라도 그 중 비정규직의 비중이 크다면 취업 성과가 더 낮다고 보기 어렵기 때문이다.

<표 9> 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 차이

(단위: %)

구분		참여 (%)		미참여 (%)		χ^2/p
		취업	미취업	취업	미취업	
직장 체험	중소기업청년인턴	81.3	18.7	75.4	24.6	8.049*
	공공기관청년인턴	67.2	32.8	72.7	27.3	3.227
	청년강소기업체험	62.5	37.5	72.0	28.0	4.666*
	일학습병행제	90.0	10.0	72.9	27.1	2.940
직업 능력 향상 교육	취업성공패키지	58.2	41.8	71.2	28.8	37.959*
	내일배움카드제	68.4	31.6	73.7	26.3	9.352*
	청년취업아카데미	78.6	21.4	73.6	26.4	2.499
	NCS 기반 훈련	48.8	51.2	69.4	30.6	30.724*

*p<.05

취업성과를 정규직, 비정규직, 미취업 등으로 구분하여 분석한 결과는 <표 10>과 같다. 청년고용정책 프로그램 경험 유무에 따른 집단 간 취업 분포 차이에 대한 카이제곱 검정 결과, 일학습병행제와 청년취업아카데미를 제외한 모든 프로그램에서 참여집단과 미참여집단 간의 취업성과 분포에 유의한 차이가 있었다.

유의한 결과 중에서 참여집단의 정규직 취업률이 미참여집단보다 높은 경우는 중소기업 청년인턴제가 유일했다. 중소기업청년인턴제에서 참여집단과 미참여집단의 정규직 비율은 각각 74.1%와 62.2%로 나타나 참여집단이 훨씬 높은 정규직 취업률을 보였다.

이외에 유의미한 차이를 나타내고 있는 프로그램들인 청년강소기업체험, 취업성공패키지, 내일배움카드제, NCS 기반 훈련·교육과정·특강 등에서는 미참여집단의 정규직 취업률이 참여집단보다 높게 나타났다.

<표 10> 프로그램 참여 여부에 따른 고용형태 차이

(단위: %)

구분		참여			미참여			X ² /p
		정규 직	비정 규직	미취 업	정규 직	비 정규 직	미취 업	
직장 체험	중소기업 청년인턴	74.1	7.2	18.7	62.2	13.2	24.6	27.668*
	공공기관 청년인턴	48.5	18.8	32.8	58.6	14.1	27.3	9.479*
	청년 강소기업체험	43.8	18.8	37.5	57.1	14.9	28.0	7.756*
	일학습병행제	85.0	5.0	10.0	59.3	13.6	27.1	5.430
직업 능력 향상 교육	취업성공패키지	45.0	13.2	41.8	55.5	15.7	28.8	38.028*
	내일배움카드제	52.4	16.0	31.6	58.0	15.7	26.3	10.391*
	청년취업 아카데미	65.2	13.3	21.4	59.0	14.7	26.4	3.413
	NCS 기반 훈련·교육과정·특강	37.5	11.3	51.2	54.3	15.0	30.6	30.799*

*p<.05

미참여집단이 참여집단보다 정규직 취업률이 높게 나타나는 현상을 설명하기 위해서는 각 프로그램별 시행 기업 및 대상 등 사업 내용을 살펴볼 필요가 있다. 한국노동연구원의 청년인턴제 사업 평가 보고서(2010)에 따르면 중소기업 청년인턴제 경우, 총 5,684명 중 4,538명이 정규직으로 전환되어 정규직 전환율이 79.8%로 나타났으며 3개월 인턴 과정 동안 정규직과 유사한 업무를 수행하는 것으로 보고되었다. 반면 공공기관 행정인턴의 경우에는 지원자의 교육 수준이나 능력에 비해 수행 업무 수준이 낮다는 의견이 많았으며, ‘정규직으로 취업 준비’ 등(응답자의 60%)을 목적으로 인턴을 그만두는 중도 전환율도 31.6%로 중소기업 청년인턴(14.9%)에 비해 높았다.

이와 같은 청년인턴제 경험자의 응답에 따르면 중소기업 청년인턴제에 비해 공공기관 청년인턴의 경우에는 질적 측면에서 대졸 청년층을 유인할 장점이 적은 것으로 판단된다. 따라서 정규직 취업을 최종 목적으로 하는 대졸자는 중도 전환율이 높은 공공기관 청년인턴제를 거치기보다 정규직 공채를 준비하여 바로 정규직으로 취업할 확률이 높을 것으로 추측해 볼 수 있다.

청년강소기업 체험제도는 만15~34세인 청년은 누구나 1~3개월 동안 직장체험을 할 수 있도록 지원하였다. 다만 1일 4시간 체험 기준으로 한 달 40만원의 수당(식비·교통비)을 지급하는 것에 그치고 있어 월 128만원을 최소한의 임금 지급 기준으로 삼고 있는 중소기업 청년인턴제에 비해 참여 유인이 낮을 것으로 해석된다.

8개 프로그램 중에서 참여집단과 미참여집단 간 정규직 취업률 차이가 가장 높게 나타난 일학습병행제는 기업 측에서 최소 1년에서 최대 4년까지의 직업교육을 제공하고 학습 근로자의 임금 또한 법정 최저임금 이상 지불하도록 규정하고 있다. 2015년도 성과 평가에 따르면 평균 훈련 기간은 17개월이며 훈련 종료 후 학습 근로자에서 일반 근로자로 전환되는 비율은 98%에 달하는 것으로 나타나 참여자의 정규직 취업률은 중소기업 청년인턴제(79.8%)보다 높다.

직무능력 향상 교육형 중 취업성공패키지에 참여한 대졸 이하 미취업

자를 취업 역량에 따라 분류한 보고(양지윤, 2016)에 따르면 역량이 낮은 경우가 68.0%, 역량이 높은 경우는 32.0%로 나타났다. 따라서 취업성공패키지에 참여하는 대졸자 2/3는 취업 역량이 부족한 것으로 볼 수 있으며, 이에 따라 미참여집단보다 정규직 비율이 낮게 나타난 것으로 이해할 수 있다. 뿐만 아니라 미취업 비율도 미참여집단이 28.9%인데 반해 참여집단은 41.7%로 높게 나타나 참여집단과 미참여집단 간의 취업 분포 차이가 단순히 프로그램 효과 여부가 아닌 취업 능력자 분포 차이에 의해 나타날 수도 있음을 고려해 보아야 한다.

내일배움카드제에 참여한 대졸자의 분포 차이를 분석한 보고서(권혜영, 2016)에 따르면 전문대졸자의 참여 비율이 4년제보다 높으며, 월 가계소득이 낮을수록 참여집단의 비율이 미참여집단에 비해 높았다. 따라서 내일배움카드제에 참여하는 대졸자는 미참여자에 비해 취업 사교육을 받을 수 있는 경제적 능력이나 학위 효과가 상대적으로 취약한 상태에 놓인 구직자임을 알 수 있다.

NCS 기반 훈련 · 교육과정 · 특강 등은 응답자들이 졸업하기 전인 2013~4년경에는 대부분 전문대나 폴리텍대학에서 운영되고 있었으며 관련 교육 과정을 운영하는 학과의 비율 또한 전문대는 16.9%, 폴리텍 대학은 9.9%, 일반대는 2.0%로 나타났다(이승 외, 2013). 따라서 NCS 기반 훈련·교육과정·특강 등에 참여한 집단의 정규직 취업률(34.5%)이 미참여집단의 정규직 취업률(53.6%)에 비해 저조하게 나타나는 원인은 프로그램의 효과 이외에 다른 요인이 있음을 시사한다.

2. 개인능력요인에 따른 취업성과 차이

다음으로 개인 능력 요인에 따른 청년고용정책 프로그램 참여 여부와 취업성과 간의 관계를 살펴보았다. 카이제곱 검증을 통해 집단 간의 차이를 보여주는 χ^2 를 0.05 유의수준에서 분석하였다. 우선 개인 능력 요인 중에서 학교 유형을 2·3년제와 4년제로, 전공에 따라 인문, 사회과학, 교육, 공학, 자연, 의약, 예체능 등 7개 계열로 구분하였다. 또한 복수전공, 어

학연수 경험, 자격증 유무, 학점 평균, 토익 성적 등의 변수를 범주화하여 취업성과 분포 차이를 살펴보았다.

우선 <표 11>에 제시된 바와 같이 청년고용정책 프로그램 참여 여부에 따른 대졸자 취업 분포 차이를 학교 유형에 따라 구분하여 분석하였다. 2·3년제 졸업자는 8개 프로그램 중 내일배움카드제와 청년취업아카데미를 제외한 6개 프로그램에서 유의미한 결과를 보였으나, 4년제 졸업자는 취업성공패키지에서만 유의한 결과가 나왔다.

또한 청년고용정책 프로그램 참여집단에서 2·3년제 대졸자가 4년제 대졸자보다 정규직 취업률이 높게 나타난 프로그램은 중소기업 청년인턴, 공공기관 청년인턴, 청년강소기업체험, 일학습병행제, 취업성공패키지, 내일배움카드제 등 총 6개에 달했다. 특히 근로 경험형 프로그램에서는 4가지 모두에서 더 높은 정규직 취업률을 나타냈다. 해당 프로그램들은 2·3년제 대졸자의 정규직 취업성과에 기여할 확률이 높다고 해석될 수 있다.

<표 11> 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(학교유형)

(단위: %)

변수		참여			미참여			X ²
		정규직	비정규직	미취업	정규직	비정규직	미취업	
중소기업 청년인턴	2·3년제	76.4	6.6	17.0	62.2	12.7	25.1	28.386*
	4년제	67.3	8.8	23.9	62.3	14.7	23.0	2.941
공공기관 청년인턴	2·3년제	49.3	18.4	32.4	58.7	13.2	28.0	8.169*
	4년제	40.9	22.7	36.4	57.7	17.8	24.4	2.593
청년강소 기업체험	2·3년제	44.6	17.4	38.0	57.6	14.0	28.4	6.036*
	4년제	40.0	25.0	35.0	55.7	17.6	26.7	1.916
일학습 병행제	2·3년제	93.3	0.0	6.7	60.2	13.1	26.7	6.890*
	4년제	60.0	20.0	20.0	55.7	15.6	28.7	0.205
취업성공 패키지	2·3년제	46.0	11.4	42.6	56.3	14.2	29.4	24.992*
	4년제	43.1	16.4	40.5	53.3	19.4	27.3	13.955*

내일배움 카드	2·3년제	54.0	14.9	31.1	58.9	15.2	26.0	5.933
	4년제	49.5	17.9	32.6	55.7	17.3	27.0	3.985
청년취업 아카데미	2·3년제	62.4	13.5	24.1	58.6	13.7	27.7	3.349
	4년제	71.0	13.0	15.9	59.9	17.3	22.8	3.349
NCS 훈련 특강	2·3년제	33.3	12.1	54.5	54.1	14.2	31.7	29.979*
	4년제	52.8	8.3	38.9	55.5	18.5	26.0	4.050

*p<.05

전공계열에 따른 정규직 취업성과 분포를 살펴보면 아래 <표 12>와 같이 프로그램별로 유의미한 결과가 다르게 나타난다.

중소기업 청년인턴은 인문·사회과학·자연·예체능 등 취업률이 저조한 전공계열들에서 유의미한 차이가 나타났을 뿐만 아니라 참여자의 정규직 취업률이 20% 정도 높게 나타났다. 일학습병행제에서는 기존에 취업에 유리한 학과인 공학계열만이 유의미한 값을 보였고, 참여자의 경우 무려 100% 취업률을 달성했다.

반면, 공공기관청년인턴·청년강소기업체험·NCS기반 훈련 및 특강에서는 미참여 집단의 정규직 취업률이 월등히 높았다. 취업성공패키지와 내일배움카드제의 경우에는 대체로 각각 4개 전공계열에서 유의미한 값을 나타냈으나 미참여집단의 정규직 취업률이 상대적으로 높았다.

한편, 청년취업아카데미에서는 정규직 취업성과에 유의미한 분포 차이를 나타내는 전공계열이 없었다.

<표 12> 프로그램 참여 여부에 따른 정규직 취업성과 분포(전공계열)

(단위: %)				
변수		참여	미참여	χ^2
중소기업청년인턴	인문	73.5	52.9	16.258*
	사회과학	83.5	65.2	15.125*
	자연	70.9	54.6	6.779*
	예체능	75.8	53.5	12.253*
공공기관청년인턴	의약	13.3	73.9	36.561*

청년강소기업체험	인문	12.5	51.2	9.149*
일학습병행제	공학	100.0	62.7	7.018*
취업성공패키지	인문	41.2	48.9	8.268*
	사회과학	44.4	57.0	11.232*
	공학	44.4	62.0	16.822*
	예체능	47.8	48.3	10.646*
내일배움카드제	사회과학	49.7	62.0	11.508*
	교육	59.1	55.7	7.572*
	공학	54.0	63.0	9.041*
	의약	55.6	75.9	6.540*
NCS 기반 훈련교육	사회과학	20.9	63.3	47.052*

*p<.05

아래 <표 13>은 복수전공 여부에 따른 취업성과 분포에서 유의미한 차이를 보인 프로그램들을 제시한다. 참여집단과 미참여집단 간에 유의미한 차이가 나타난 경우는 중소기업 청년인턴, 청년강소기업체험, NCS 기반 훈련·교육과정·특강 등 총 3개 프로그램으로, 세 개의 프로그램 모두에서 복수전공을 한 경우에 한해 취업성과 분포에 유의미한 차이가 있다는 결과가 나왔다. 특이할 만한 사항은 프로그램 미참여집단에서는 복수전공을 한 경우에 모두 정규직 취업률이 복수전공을 하지 않았을 때보다 높게 나타났다는 점이다. 그러나 프로그램 참여집단에서 복수전공자가 정규직 비율이 더 높은 경우는 중소기업청년인턴제 뿐이었다.

<표 13> 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(복수전공)

(단위: %)

변수		참여			미참여			X ²
		정규 직	비정 규직	미취 업	정규 직	비정 규직	미취 업	
중소기업 청년인턴	함	89.7	3.4	6.9	62.8	14.2	23.0	16.707*
	안함	63.0	11.1	25.9	59.6	16.0	24.4	0.453
청년강소 기업체험	함	31.3	18.8	50.0	58.6	18.1	23.3	6.201*
	안함	50.0	12.5	37.5	52.8	17.6	29.6	0.276
NCS 훈련	함	18.2	22.7	59.1	54.4	17.8	27.8	12.208*
	안함	50.0	0.0	50.0	44.5	16.8	38.7	1.640

*p<.05

대학 입학 이후 어학연수 경험 여부에 따른 취업성과 분포 차이를 분석한 결과는 아래 <표 14>와 같다. 중소기업 청년인턴제에서는 어학연수 여부에 관계없이 참여자의 정규직 취업률이 높게 나타났으며, 참여집단과 미참여 집단 간 취업성과 분포에 차이가 있었다. 반면에 공공기관 청년인턴, 청년강소기업체험, 취업성공패키지, 내일배움카드제, NCS 기반 훈련·교육과정·특강 등에서는 모두 어학연수 여부에 관계없이 참여자의 취업률이 미참여자보다 낮았다.

프로그램 참여집단과 미참여집단 간에 취업성과 분포 차이가 나타난 경우는 공공기관 청년인턴, 청년강소기업체험, 취업성공패키지, 내일배움카드제, NCS 기반 훈련·교육과정·특강 등 모두 5개였다. 내일배움카드제에서는 어학연수 경험이 없는 경우 프로그램 참여집단의 정규직 취업률이 상승함을 알 수 있다. 한편, 일학습병행제와 청년취업아카데미는 어학연수 여부와 관련 없이 모두 취업성과에서 유의미한 분포 차이가 나타나지 않았다.

<표 14> 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(어학연수)

(단위: %)

변수		참여 정규직	미참여 정규직		χ^2
중소기업청년인턴	있음	80.0	60.8	19.2	11.342*
	없음	73.1	62.5	10.6	18.521*
공공기관청년인턴	있음	48.9	60.5	△11.6	2.363
	없음	48.4	58.3	△ 9.9	7.437*
청년강소기업체험	있음	58.3	61.9	△ 3.6	5.628
	없음	42.0	56.4	△14.4	8.917*
취업성공패키지	있음	44.3	54.8	△10.5	5.451
	없음	45.0	55.6	△10.6	32.798*
내일배움카드제	있음	44.6	62.1	△17.5	11.737*
	없음	53.7	57.4	△ 3.7	4.849
NCS 훈련, 특강 참여	있음	43.5	55.0	△11.5	1.477
	없음	36.6	54.3	△17.7	30.226*

*p<.05

자격증 유무에 따른 취업성과 분포 차이를 분석한 결과는 아래 <표 15>와 같다. 자격증 유무에 상관없이 프로그램 참여집단과 미참여집단 간에 취업성과 분포 차이가 나타난 경우는 중소기업 청년인턴, 취업성공 패키지, NCS 기반 훈련·교육과정·특강 등 3개로 나타났다. 자격증이 있는 경우에 한해서만 프로그램 참여집단과 미참여집단 간에 취업성과 분포 차이가 나타난 경우는 공공기관 청년인턴, 청년강소기업체험, 내일배움카드제 등 3개다. 자격증이 없는 경우에 한해서 프로그램 참여집단과 미참여집단 간에 취업성과 분포 차이가 나타난 경우는 일학습병행제가 유일하였다. 청년취업아카데미는 자격증 유무와 관계없이 취업성과 분포 차이가 나타나지 않았다.

모든 프로그램의 미참여집단에서는 자격증 소지자의 정규직 취업률이 미소지자보다 높게 나타났다. 따라서 자격증 유무는 청년고용정책 프로그램을 이용하지 않은 대졸 구직자들에게는 정규직 취업 성공의 주요 요인일 가능성이 높다.

<표 15> 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(자격증)

(단위: %)

변수		참여 정규직	미참여	χ^2
중소기업청년인턴	있음	75.8	64.8	14.713*
	없음	71.7	58.0	13.893*
공공기관청년인턴	있음	47.2	61.1	12.964*
	없음	51.5	54.3	4.301
청년강소기업체험	있음	45.6	59.6	7.506*
	없음	36.4	53.1	2.680
일학습 병행제	있음	77.8	61.7	1.615
	없음	90.9	55.3	6.011*
취업성공패키지	있음	48.2	57.7	20.150*
	없음	38.5	51.6	20.520*
내일배움카드제	있음	54.4	60.8	8.310*
	없음	48.2	52.9	3.612
NCS 훈련, 특강 참여	있음	37.2	57.2	24.320*
	없음	38.2	49.4	9.241*

*p<.05

학점 평균에 따른 취업성과 분포 차이를 분석한 결과는 아래 <표 16>과 같다. 청년강소기업체험, 일학습병행제, 청년취업아카데미는 학점 평균값에 상관없이 참여집단과 미참여집단 간에 유의미한 취업성과 분포 차이가 나타나지 않았다.

한편, 중소기업 청년인턴제에서는 평점 3.51~4.00 범주에서 χ^2 값이 25.677로 참여집단과 미참여집단 간 취업성과 분포가 유의한 차이를 보였다. 참여집단의 정규직 비율은 80.0%, 미참여집단의 정규직 비율은 62.5%로 참여집단이 훨씬 높은 정규직 취업성과를 나타냈다.

그러나 공공기관 청년인턴, 취업성공패키지, 내일배움카드제, NCS 기반 훈련·교육과정·특강 등 참여 프로그램에서는 유의미한 차이를 보이는 경우 참여집단의 정규직 비율이 미참여집단에 비해 훨씬 낮았다. 이는 대개 성적 분포가 3.51~4.50로 높은 경우에 해당했다. 따라서 학점 평균이 높은 참여집단의 정규직 취업을 제약하는 요소가 무엇인지 추가 검토가 요구된다.

<표 16> 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(학점 평균)

(단위: %)

변수		참여 정규직	미참여 정규직	χ^2
중소기업청년인턴	3.51~4.0	80.0	62.5	25.677*
공공기관청년인턴	4.01~4.5	38.2	57.1	6.373*
취업성공패키지	2.51~3.0	32.0	51.8	10.080*
	3.51~4.0	48.0	56.8	15.270*
	4.01~4.5	40.2	55.4	7.413*
내일배움카드제	3.01~3.5	48.3	57.9	7.974*
	4.01~4.5	45.4	58.5	7.433*
NCS 훈련 특강 참여	3.51~4.0	40.0	55.5	16.212*
	4.01~4.5	28.5	54.2	7.417*

*p<.05

토익 점수에 따른 취업성과 분포 차이를 분석한 결과는 <표 17>과 같다. 중소기업 청년인턴, 청년 강소기업 체험, NCS 기반 훈련·교육과정·특강에서만 참여집단과 미참여집단 간 취업 분포에 유의한 차이가 나타났다.

중소기업 청년인턴제의 경우, 850~990점대에서 교차 분석 결과 χ^2 값이 11.283로 집단 간 취업성과 분포에 차이가 있었다. 참여집단의 정규직 비율은 무려 90.2%에 달하고, 미참여집단의 정규직 비율은 67.6%로 상대적으로 낮게 나타났다. 즉 중소기업 청년인턴에 참여하면서 토익 점수가 고득점인 경우 90%의 확률로 정규직인 셈이다. 따라서 중소기업 청년인턴제 참여는 정규직 취업에 긍정적인 영향을 끼칠 가능성이 매우 높음을 알 수 있다.

또한 청년강소기업체험과 NCS 기반 훈련 · 교육과정 · 특강에서도 850~990점의 고득점 구간에서 참여집단과 미참여집단 간 취업성과에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 모두 미참여집단의 정규직 취업률이 참여집단보다 훨씬 높게 나타났다. 특이사항은 두 프로그램 모두 참여집단의 최고 득점 구간에서 정규직 취업률이 가장 낮다는 점이다.

<표 17> 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(토익점수)

(단위: %)

변수		참여 정규직	미참여 정규직	χ^2
중소기업청년인턴	0~600	76.3	66.5	1.622
	601~750	71.4	59.5	3.411
	751~850	68.8	58.9	1.220
	851~990	90.2	67.6	11.283*
청년강소기업체험	0~600	40.0	65.5	9.149*
	601~750	33.3	59.6	1.948
	751~850	61.1	53.3	0.868
	851~990	29.4	70.1	14.694*
NCS 훈련 특강	0~600	50.0	57.6	0.321
	601~750	45.5	52.0	2.353
	751~850	33.3	49.5	3.161
	851~990	30.4	58.6	7.242*

*p<.05

3. 사회경제적 요인에 따른 취업성과 차이

다음으로 사회경제적 요인에 대한 통제변수는 성별, 대학 소재지, 어머니 학력, 가계소득으로 구분하여 분석하였다. <표 18>은 청년고용정책 프로그램 참여 여부에 따른 대졸자 취업 분포 차이를 성별에 따라 구분하여 분석한 결과이다.

여성은 5개 프로그램에서, 남성은 3개 프로그램에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 중소기업 청년인턴제에서는 남녀 모두 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었는데 참여집단의 정규직 취업률이 미참여집단보다 높았다. NCS 기반 훈련·교육과정·특강에서는 여자의 경우에만 유의미한 차이가 있었으며, 역시 참여집단의 정규직 취업률이 미참여집단에 비해 높았다. 반면에 유의한 차이가 있다고 분석된 나머지 경우에는 성별에 관련 없이 참여집단의 정규직 취업률이 미참여집단에 비해 낮았다.

<표 18> 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(성별)

(단위: %)

변수		참여			미참여			X ²
		정규 직	비정규 직	미취 업	정규 직	비정규 직	미취 업	
중소기업청년 인턴	남자	73.9	6.1	20.0	66.8	10.9	22.3	7.192*
	여자	74.4	8.4	17.2	57.3	15.6	27.1	24.174*
공공기관청년 인턴	남자	57.3	17.9	24.8	63.7	11.0	25.3	5.594
	여자	39.3	19.6	41.1	53.0	17.5	29.5	8.890*
청년강 소기업 체험	남자	45.0	17.5	37.5	62.1	12.8	25.1	4.788
	여자	43.1	19.4	37.5	51.5	17.2	31.3	1.950*
일학습 병행제	남자	68.6	13.9	17.5	61.7	12.6	25.7	4.545
	여자	58.9	12.3	28.8	55.5	17.3	27.2	1.212
취업성 공패키 지	남자	45.9	10.5	43.6	59.3	13.0	27.7	27.844*
	여자	44.1	15.8	40.1	52.4	17.8	29.8	12.404*

내일배움카드제	남자	55.7	12.1	32.2	61.4	13.1	25.5	6.065*
	여자	50.2	18.6	31.2	55.6	17.6	22.2	4.950
NCS 훈련, 특강 참여	남자	100.0	0.0	0.0	63.6	11.7	24.7	4.545
	여자	62.5	12.5	25.0	53.8	16.0	30.2	6.800*

*p<.05

대학 소재지에 따라 취업성과 차이를 분석한 결과는 아래 <표 19>와 같다. 프로그램별로 서울·충청·경상·전라 지역에서 참여집단과 미참여집단 간에 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

중소기업 청년인턴제의 경우 서울과 충청 지역에서 참여집단의 정규직 취업률이 미참여집단보다 훨씬 높게 나타났다. 취업성공패키지와 내일배움카드제, NCS 기반 훈련·교육과정·특강 프로그램에서는 유의한 차이가 있다는 결과를 얻은 경우 모두 참여집단의 정규직 취업률이 미참여집단에 비해 낮았다.

한편, 경기 지역은 유의한 결과를 얻은 프로그램이 없었으며 공공기관 청년인턴, 일학습 병행제, 청년 강소기업 체험, 청년취업 아카데미 등 4개 프로그램에서는 전 지역에서 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 19> 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(대학 소재지)

(단위: %)

변수		정규 직	참여 비정규 직	미취 업	정규 직	미참여 비정규 직	미취 업	χ^2
중소기업 청년인턴	서울	76.6	5.3	18.1	61.6	14.0	24.4	9.501*
	충청	80.9	4.5	14.6	62.6	12.9	24.5	12.335*
취업성공 패키지	경기	45.8	15.1	39.2	53.9	17.4	28.6	7.463*
	충청	47.8	11.1	41.1	58.0	14.9	27.1	7.594*
	경상	47.2	7.2	45.6	57.9	14.0	28.1	17.392
	전라	31.5	20.4	48.1	52.5	16.3	31.2	8.735*

내일배움 카드제	경상	50.6	9.8	39.7	57.9	14.4	27.6	10.831*
	전라	34.5	25.9	39.7	55.9	18.1	26.0	9.319*
NCS 훈련 특강 참여	서울	37.5	8.3	54.2	52.5	15.5	32.1	10.044*
	충청	33.3	11.1	55.6	60.2	14.2	25.6	11.616*
	경상	28.9	15.8	55.3	53.6	13.4	33.1	9.446*
	전라	18.2	18.2	63.6	54.8	14.1	31.1	6.189*

*p<.05

어머니 학력에 따라 취업성과 차이를 분석한 결과는 아래 <표 20>과 같다. 유의미한 차이가 있다고 분석된 결과는 모두 어머니 학력이 전문대졸 이하인 경우였으며, 고졸인 경우가 가장 많았다.

중소기업 청년인턴제와 일학습 병행제에서는 참여집단의 정규직 취업률이 미참여집단보다 훨씬 높게 나타났다. 취업성공패키지의 경우에는 양 집단 간 정규직 취업률에는 큰 차이가 나타나지 않았으나 참여집단의 미취업률이 미참여집단에 훨씬 높았다. 청년 강소기업 체험에서는 참여집단의 비정규직과 미취업 비중이 미참여집단에 비해 높았다. NCS 기반 훈련·교육과정·특강에서는 참여집단의 미취업 비율이 미참여집단에 비해 월등히 높게 나타났다.

어머니 학력은 선행 연구들을 통해 가계소득이나 자녀의 대입 성과와도 공선성을 가지는 요인이기 때문에 주로 중졸 이하와 고졸 학력에서 대졸자 자녀의 취업성과에 유의미한 차이가 발생한 것에 주목할 필요가 있다.

<표 20> 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(어머니학력)

(단위: %)

사회경제적 요인		참여		미참여		X ²
		정규직	비정규직	정규직	비정규직	
중소기업청년인턴	중졸 이하	81.1	5.7	64.6	12.9	6.089*
	고졸	75.7	6.5	62.7	13.2	19.448*

	전문대졸	58.3	12.5	60.3	12.0	0.036
	대졸	71.9	6.7	61.5	13.1	4.653
	대학원졸	68.8	18.8	51.1	17.3	2.639
청년강소기업 체험	중졸 이하	61.5	15.4	54.8	15.5	0.291
	고졸	41.7	16.7	57.6	16.0	8.812*
	전문대졸	42.9	42.9	62.7	3.6	16.084*
	대졸	38.9	22.2	57.8	14.9	2.525
	대학원졸	50.0	0.0	50.9	3.6	0.082
일학습 병행제	중졸 이하	66.7	0.0	65.5	11.9	0.506
	고졸	92.3	7.7	59.4	14.8	6.116*
	전문대졸	-	-	55.7	8.6	-
	대졸	75.0	0.0	57.1	13.7	0.791
	대학원졸	-	-	52.5	7.5	-
취업성공패키지	중졸 이하	55.4	3.6	56.5	14.8	7.173*
	고졸	44.3	12.9	56.5	16.4	36.272*
	전문대졸	41.7	20.8	53.6	11.2	2.215
	대졸	44.8	15.6	53.8	14.7	3.104
	대학원졸	37.5	25.0	46.1	16.9	0.720
내일배움카드	중졸 이하	52.3	14.8	59.6	14.8	2.141
	고졸	52.4	15.7	58.6	15.8	8.497
	전문대졸	42.9	25.0	55.2	13.7	2.756
	대졸	54.7	16.0	56.4	15.8	0.306
	대학원졸	50.0	15.4	57.8	18.6	1.335
NCS 특강 훈련	중졸 이하	33.3	5.6	59.9	15.2	11.388*
	고졸	38.0	10.2	55.3	14.9	22.698*
	전문대졸	44.4	33.3	55.5	10.9	3.917
	대졸	37.9	10.3	51.6	16.0	4.676
	대학원졸	25.0	25.0	35.9	15.4	0.351

*p<.05

현재 가계소득에 따른 참여집단과 미참여집단의 취업성과 차이를 분석한 결과는 <표 21>과 같다. 일학습병행제를 제외한 모든 프로그램에서 유의한 결과가 나왔다. 일학습 병행제는 다른 프로그램에 비해 참여자가 적은 까닭에 기대빈도가 5보다 작은 경우가 많아 유효한 결과를 얻지 못했다.

우선 중소기업 청년인턴제는 월평균 가계소득이 3~500만원인 경우에 참여집단과 미참여집단 간 취업성가에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 참여집단의 정규직 비율이 훨씬 높고 비정규직과 미취업자의 비율은 낮았다. 공공기관 청년인턴제의 경우에는 월평균 가계소득 천만원 이상에서만 유의미한 결과가 도출되었다. 참여집단의 정규직 비율은 18.2%, 미참여집단의 정규직 비율은 60.0%로 큰 차이가 있었다. 나머지 경우에서도 대부분 참여집단의 정규직 비율이 미참여집단에 비해 낮았다.

<표 21> 프로그램 참여 여부에 따른 취업성과 분포(가계소득)

(단위: %)

변수		정규 직	참여 비정 규직	미취 업	정규 직	미참여 비정 규직	미취 업	χ^2
중소기업 청년인턴	3~400만원	76.8	4.3	18.8	63.6	12.2	24.2	5.981*
	4~500만원	76.1	8.5	15.4	62.5	13.5	24.0	8.607*
공공기관 청년인턴	1천만원 이상	18.2	36.4	45.5	60.0	13.5	26.5	8.226*
청년강소 기업체험	4~500만원	32.1	28.6	39.3	59.2	16.1	24.8	8.052*
취업 성공 패키지	2~300만원	40.4	12.8	46.8	53.8	15.2	30.9	9.413*
	4~500만원	36.8	16.8	46.4	55.4	16.9	27.8	20.212*
	1천만원 이상	45.5	0.0	54.5	65.6	12.3	22.1	6.469*
내일배움 카드제	1~200만원	41.7	17.7	40.6	55.8	16.8	27.4	7.100*
청년취업 아카데미	5~700만원	25.0	15.0	60.0	59.9	11.7	28.4	10.495*
	7~1,000만	100.0	0.0	0.0	52.8	13.0	34.2	6.034*
NCS 훈련 특강	1~200만원	15.8	10.5	73.7	56.7	17.1	26.3	19.262*
	2~300만원	33.3	4.8	61.9	51.5	15.0	33.5	7.400*
	3~400만원	45.9	2.7	51.4	57.1	13.8	29.1	9.581*
	4~500만원	34.1	13.6	52.3	54.5	16.5	29.0	10.739*

*p<.05

청년고용정책 프로그램 참여집단과 미참여집단 간의 취업성과 분포 차이에 대한 기초 분석 결과를 종합해 보면 전공계열과 자격증 유무, 가계소득 등의 변수는 7개 프로그램에 대해서 취업성과와 관련하여 유의미한 연관성이 있었다.

다음으로 6개 프로그램의 취업성과 정도와 관련하여 유의미한 차이가 있었던 변수로는 학교 유형과 어학연수 여부, 성별, 어머니 학력 등이 있었다.

한편, 프로그램에서 취업성과 정도와 관련하여 유의미한 차이가 있었던 변수 중에서 5개 이상 프로그램에 해당되는 경우는 대학 학점 평균, 4개 이상 프로그램에 해당되는 경우로는 대학소재지, 3개 이상 프로그램에 해당되는 경우는 복수전공 여부와 토익 점수였다.

중소기업 청년인턴은 모든 유의미한 차이가 있었던 경우에 참여집단의 정규직 비율이 미참여집단보다 높았다는 점이 특기할 만하다.

제3절 다층 분석

1. 종속변수: 취업성과(취업=1)

1) 근로 경험형 프로그램

근로 경험형 프로그램이 취업성과에 미치는 영향을 알아보기 위하여 실질적으로 참여한 경험이 있다고 응답한 경우를 대상으로 위계적 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

가. 중소기업 청년인턴

아래 표는 중소기업 청년인턴제에 대해 들어본 경험이 있다고 응답한

6,053명 중에서 실질적으로 참여했다고 응답한 460명을 대상으로 프로그램 참여 여부가 취업률에 영향을 미치는지 위계적 회귀모델로 분석한 결과를 나타낸 것이다.

분석 결과를 살펴보면 독립변수인 참여 여부만이 포함된 <모형 1>에서 알 수 있듯이, 중소기업청년인턴 참여 경험은 유의확률 값이 .28로 유의수준 .05 미만으로 나타나 취업 여부에 통계적으로 유의한 영향이 있는 것으로 나타났다.

로지스틱 회귀분석에서 “독립변수 x 의 회귀계수 b 를 $\exp(b)$ 로 변환시킨 값은 변수 X 를 1 증가시키면 얻어지는 종속변수의 승산의 증가 배수”이다(홍세희, 2005). 따라서 <모형 1>에서 중소기업청년인턴 참여 경험이 있는 경우에는 미참여에 비하여 취업에 대한 승산이 2.666배 높다고 해석할 수 있다.

독립변수에 더해 개인능력요인을 투입한 <모형 2>에서는 중소기업청년인턴 참여 경험 및 복수전공 여부가 취업에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 프로그램 참여로 인한 취업 승산은 참여하지 않았을 때에 비해 2.486배로 <모형 1>보다 낮아져 종속변수 값에 개인능력요인 통제변수에 의한 영향이 있음을 알 수 있다. 한편, 복수전공을 한 경우에는 하지 않았을 때보다 취업 승산이 1.562배 증가하였다.

개인능력요인과 사회경제적 요인을 투입한 <모형 3>에서도 참여 경험과 복수전공 여부는 여전히 취업 여부에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 프로그램 참여 경험이 있는 경우에는 미참여에 비하여 취업 승산이 2.743배로 3개 모형 중에 가장 높았으며, 복수전공을 한 경우에는 1.750배로 <모형 2>보다 높았다.

한편, 사회경제적 요인 중에서는 대학 소재지가 경기, 충청권인 경우에 유의미하다는 결과가 나왔다. 이 때 로지스틱 회귀계수가 각각 $b < 0$ 이고, 승산비는 $0 < \exp(b) < 1$ 이므로 취업 승산에 대해 부정적 효과(negative effect)가 있는 것이다. 대학소재지가 경기와 충청인 경우 취업 승산은 분석 기준인 서울권에 비해 각각 52.7%, 56.9% 감소하였다.

<표 22> 중소기업청년인턴 참여경험이 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	중소기업청년인턴	0.981	.446	4.832	1	.028	2.666*	.018
2단계 (개인능력요인)	중소기업청년인턴	0.911	0.455	4.001	1	.045	2.486*	.090
	복수전공여부(예)	.446	.225	3.930	1	.047	1.562*	
3단계 (개인능력요인 사회경제적 요인)	중소기업청년인턴	1.009	.472	4.570	1	.033	2.743*	.125
	복수전공여부(예)	.560	.236	5.634	1	.018	1.750*	
	대학소재지(경기)	-.750	.327	5.258	1	.022	.473*	
	대학소재지(충청)	-.841	.403	4.362	1	.037	.431*	

*p<.05

나. 공공기관 청년인턴

아래 표는 공공기관 청년인턴제에 대해 들어본 경험이 있다고 응답한 5,144명 중에서 실질적으로 참여했다고 응답한 229명을 대상으로 프로그램 참여 여부가 취업률에 영향을 미치는지 위계적 회귀모델로 분석한 결과를 나타낸 것이다.

분석 결과를 살펴보면 공공기관청년인턴 참여 여부만이 포함된 <모형 1>에서는 유의확률 값이 유의수준 .05 이상으로 나타나 참여 경험이 취업과 유의미한 관계를 나타내지 않았다.

개인능력요인을 투입한 <모형 2>에서도 프로그램 참여 경험은 여전히 취업 여부에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 대학 입학 이후 어학연수 여부는 유의확률 값이 .003으로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 어학연수를 다녀온 경우에는 다녀오지 않은 경우보다 취업 승산이 2.145배 증가하였다.

개인능력요인과 사회경제적 요인을 투입한 <모형 3>에서도 공공기관 청년인턴 참여 경험은 여전히 취업에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로

나타났다. 개인능력요인인 어학연수 여부는 여전히 유의미한 영향을 미쳐 취업 승산이 2.336배로 <모형 2>보다 높게 나타났다. 사회경제적 요인 중에서는 대학소재지가 충청인 경우와 가계소득이 월평균 5~700만원인 경우에 유의한 결과가 나왔다. 두 경우 모두 로지스틱 회귀계수가 $b < 0$ 이고, 승산비는 $0 < \exp(b) < 1$ 이므로 취업 승산에 대해 부정적 효과(negative effect)가 있는 것이다. 즉, 대학소재지가 충청인 경우에는 서울인 경우보다 취업 승산이 57.8% 낮으며, 가계소득이 월평균 5~700만원인 경우에는 월평균 4~500만원인 경우에 비해 56.6% 낮았다.

<표 23> 공공기관청년인턴 참여 경험이 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	공공기관청년인턴	.076	.384	.039	1	.844	1.078	.000
2단계 (개인능력요인)	공공기관청년인턴	.057	.395	.021	1	.885	1.059	.055
	어학연수여부(예)	.763	.259	8.695	1	.003	2.145*	
3단계 (개인능력요인 사회경제적 요인)	공공기관청년인턴	.146	.419	.122	1	.727	1.158	.113
	어학연수여부(예)	.848	.272	9.738	1	.002	2.336*	
	대학소재지(충청)	-.862	.396	4.742	1	.029	.422*	
	월평균 가계소득 5~700만원 미만	-.515	.325	2.516	1	.014	.434*	

* $p < .05$

다. 청년강소기업체험

아래 표는 청년강소기업체험에 대해 들어본 경험이 있다고 응답한 2,057명 중에서 실질적으로 참여했다고 응답한 112명을 대상으로 프로그램

참여 여부가 취업률에 영향을 미치는지 위계적 회귀모델로 분석한 결과를 나타낸 것이다.

분석결과를 살펴보면 <모형 1>에서는 청년강소기업체험 참여 경험의 유의확률 .005로 유의수준 .05보다 낮아 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 로지스틱 회귀계수 b의 값이 -1.497이고, 승산비 exp(b)가 .224로 취업 승산에 부적 효과(negative effect)를 끼침을 알 수 있다. 즉, 청년강소기업체험 경험이 있는 경우에는 미참여자에 비해 취업했을 확률이 77.6% 낮았다.

<모형 2>와 <모형 3>에서도 프로그램 참여 경험은 여전히 취업에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 최종 모형인 <모형 3>에서 참여 경험이 있는 경우 취업 승산은 미참여자에 비해 83.9% 낮았다. 독립변수인 청년강소기업체험 여부에 개인능력요인과 사회경제적 요인을 함께 고려한 결과 취업에 미치는 부적 영향이 더 커진 것이다.

한편, 개인능력요인에서는 유의미한 값을 나타내는 변수가 없었다. 사회경제적 요인 중에서는 가계소득이 월평균 1~200만원인 경우 유의한 결과가 나타났는데, 분석 기준인 가계소득이 월평균 4~500만원인 경우보다 취업 승산이 83.8% 낮았다.

<표 24> 청년강소기업체험 참여 경험이 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	청년강소기업체험	-1.497	.534	7.876	1	.005	.224*	.055
2단계 (개인능력요인)	청년강소기업체험	-1.242	.567	4.796	1	.029	.289*	.124
3단계 (개인능력요인 사회경제적 요인)	청년강소기업체험	-1.826	.729	6.272	1	.012	.161*	.240
	월평균 가계소득 (1~200만원 미만)	-1.820	.790	2.535	1	.030	.162*	

*p<.05

라. 일학습병행제

일학습병행제에 대해 들어본 경험이 있다고 응답한 1,473명 중에서 실질적으로 참여한 경우는 20명이고 미취업자 집단에서 일학습병행제에 참여한 경험이 있는 사람은 2명에 불과했다. 로지스틱 회귀분석에서 로지스틱 회귀계수에 대한 유의성 검증결과가 신뢰할 만한 것인지 추정하기 위해서는 미지수 하나는 추정하는데 최소 10명이 필요하며, 표본이 최소 100명은 되어야 한다(홍세희, 2005). 따라서 일학습병행제 참여 여부가 취업에 영향을 미치는가에 대한 영향력을 검증할 수 없었다.

실제 로지스틱 회귀분석을 실행해 본 결과 역시, 3단계 모형 모두에서 유의확률이 1.000으로 나타나 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 25> 일학습병행제 참여 경험이 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	일학습병행제	20.229	40192.969	.000	1	1.000	609924175.4	.007
2단계 (개인능력요인)	일학습병행제	21.057	40192.969	.000	1	1.000	1395854535	.262
3단계 (개인능력요인 사회경제적 요인)	일학습병행제	22.704	40192.969	.000	1	1.000	7247351979	.369

*p<.05

2) 직무능력 향상 교육형 프로그램

직무능력 향상 교육형 프로그램이 취업률에 미치는 영향을 알아보기 위하여 실질적으로 참여한 경험이 있다고 응답한 경우를 대상으로 위계적 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

가. 취업성공패키지

아래 표는 취업성공패키지에 대해 들어본 경험이 있다고 응답한 4,311명 중에서 실질적으로 참여했다고 응답한 545명을 대상으로 프로그램 참여 여부가 취업률에 영향을 미치는지 위계적 회귀모델로 분석한 결과를 나타낸 것이다. 분석 결과를 살펴보면 참여 여부만이 포함된 <모형 1>에서는 유의확률이 .262로 유의수준 .05 하에서 유의미한 결과를 나타내지 않았다.

개인능력요인을 투입한 <모형 2>에서는 취업성공패키지 참여 여부를 포함해 모든 변수가 유의하지 않았다. 개인능력요인과 사회경제적 요인을 투입한 3단계 최종 모형에서도 취업성공패키지 참여 경험은 여전히 취업에 유의미한 영향을 끼치지 않는 것으로 나타났다. 사회경제적 요인 중에서는 대학소재지가 전라권에 속하는 경우에만 유의미한 결과가 나왔다. 대학소재지가 전라권인 경우 로지스틱 회귀계수가 $b < 0$ 이고, 승산비는 $0 < \exp(b) < 1$ 이므로 취업 승산에 대해 부정 효과(negative effect)를 미치는 것으로 나타났다. 즉 분석 기준인 서울권에 비해 취업 승산이 74.1% 낮았다.

<표 26> 취업성공패키지 참여경험이 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	취업성공패키지	-.391	.349	1.259	1	.262	.676	.006
2단계 (개인능력요인)	취업성공패키지	-.372	.359	1.073	1	.300	.689	.042
3단계 (개인능력요인 사회경제적 요인)	취업성공패키지	-.256	.394	.420	1	.517	.774	.106
	대학소재지(전라)	-1.350	.572	5.577	1	.018	.259*	

*p<.05

나. 내일배움카드제

아래 표는 내일배움카드제에 대해 들어본 경험이 있다고 응답한 4,629명 중에서 실질적으로 참여했다고 응답한 775명을 대상으로 프로그램 참여 여부가 취업률에 영향을 미치는지 위계적 회귀모델로 분석한 결과를 나타낸 것이다.

분석 결과를 살펴보면 내일배움카드제 참여 여부만이 포함된 <모형 1>에서는 참여 경험이 취업과 유의미한 관계를 나타내지 않았다.

개인능력요인을 투입한 <모형 2>에서도 내일배움카드제 참여 경험은 유의미한 영향을 나타내지 않았다. 개인능력요인 중에서는 유일하게 대학 입학 이후 어학연수 여부가 유의확률 .021로 유의수준 .05 하에서 유의한 것으로 나타났다. 어학연수 경험이 있으면 그렇지 않은 경우보다 취업 승산이 2.098배 증가했다.

개인능력요인과 사회경제적 요인을 투입한 <모형 3>에서도 내일배움카드제 참여 경험은 여전히 취업 여부와 유의미한 관계가 없었다. 개인능력요인 중 대학 입학 이후 어학연수 여부는 취업 승산을 2.219배 높이는 것으로 나타났다. 사회경제적 요인 중에서는 대학 소재지가 경상권에 속하는 경우에 로지스틱 회귀계수가 $b < 0$ 이고, 승산비는 $0 < \exp(b) < 1$ 이므로 취업 승산에 대해 부정적 효과(negative effect)를 미치는 것으로 나타났다. 경상권에 소재한 대학을 졸업한 경우 분석 기준인 서울권에 비해 취업 승산이 66.7% 낮았다.

<표 27> 내일배움카드 참여 경험이 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	내일배움카드제	-.159	.330	.232	1	.630	.853	.001
2단계 (개인능력요인)	내일배움카드제	-.200	.350	.328	1	.567	.818	.119
	어학연수여부(예)	.741	.320	5.350	1	.021	2.098*	

3단계 (개인능력요인 사회경제적 요인)	내일배움카드제	-.228	.374	.373	1	.542	.796	
	어학연수여부(예)	.797	.339	5.522	1	.019	2.219*	.200
	대학소재지(경상)	-1.099	.392	7.861	1	.005	.333*	

*p<.05

다. 청년취업아카데미

아래 표는 청년취업아카데미에 대해 들어본 경험이 있다고 응답한 3,601명 중에서 실질적으로 참여했다고 응답한 210명을 대상으로 프로그램 참여 여부가 취업률에 영향을 미치는지 위계적 회귀모델로 분석한 결과를 나타낸 것이다. 분석 결과를 살펴보면 참여 여부 요인만이 포함된 <모형 1>뿐만 아니라 개인 능력 요인을 투입한 <모형 2>, 개인 능력 요인과 사회경제적 요인을 투입한 3단계 최종 모형에서도 프로그램 참여 경험은 취업 여부와 유의미한 관계가 없는 것으로 나타났다. 개인 능력 요인과 사회경제적 요인 중에서도 취업에 유의미한 영향을 미치는 결과는 나타나지 않았다. 즉, 청년취업아카데미 참여는 대졸자의 취업 성과에 유의미한 영향을 미치지 못한다고 볼 수 있다.

<표 28> 청년취업아카데미 참여 경험이 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	청년취업아카데미	20.375	12118.636	.000	1	.999	706101586.9	.048
2단계 (개인능력요인)	청년취업아카데미	20.208	11717.100	.000	1	.999	597205586.2	.175
3단계 (개인능력요인 사회경제적 요인)	청년취업아카데미	20.484	11536.258	.000	1	.999	787191786.9	.260

*p<.05

라. NCS 기반 훈련·교육과정·특강 등

<표 29>는 NCS 기반 훈련·교육과정·특강 등에 대해 들어본 경험이 있다고 응답한 2,735명 중에서 실질적으로 참여했다고 응답한 168명을 대상으로 프로그램 참여 여부가 취업률에 영향을 미치는지 위계적 회귀 모델로 분석한 결과를 나타낸 것이다.

분석 결과를 살펴보면 NCS 기반 훈련·교육과정·특강 등에 대한 참여 여부만이 포함된 <모형 1>에서는 유의확률이 .129로 참여 여부가 취업과 유의미한 관계를 나타내지 않았다.

개인능력요인을 투입한 <모형 2>에서도 프로그램 참여 경험이 취업 여부에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 개인능력요인 중에서 전공계열, 복수전공 여부, 대학 입학 이후 어학연수 여부, 대학 평점 등은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 우선 전공계열이 사회, 교육인 경우에는 분석 기준인 인문 계열에 비해 취업 승산이 각각 2.299배, 3.131배 증가했다. 복수전공을 한 경우와 어학연수 경험이 있는 경우에는 그렇지 않은 경우보다 취업 승산이 각각 1.847배, 2.025배 증가했다. 또한 대학평점이 3.51~4.0 사이인 경우 취업 승산이 2.352배 높았다.

개인능력요인과 사회경제적 요인을 투입한 <모형 3>에서도 NCS 프로그램 참여 경험은 여전히 취업에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 개인능력요인 중 전공계열이 사회, 교육인 경우에는 여전히 유의한 영향을 미친다는 결과가 나왔다. 분석 기준인 인문 계열에 비해 취업 승산이 각각 2.565배, 3.592배 높은 것으로 나타났다. 또한 복수전공을 한 경우와 어학연수 경험이 있는 경우에는 그렇지 않은 경우보다 취업 승산이 각각 1.784배, 2.320배 높았다.

사회경제적 요인 중에서는 대학소재지가 경상권인 경우만 유일하게 유의한 결과가 나왔다. 로지스틱 회귀계수가 $b < 0$ 이고, 승산비는 $0 < \exp(b) < 1$ 로 취업 승산에 대해 부적 효과(negative effect)를 미치는 것으로 나타났다. 즉 경상권에 소재한 대학을 졸업한 경우에는 분석 기준인 서울권 대학 졸업자에 비해 취업 승산이 58.6% 낮았다.

<표 29> NCS 프로그램 참여 경험이 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	NCS 기반 훈련 등	-.724	.476	2.307	1	.129	.485	.011
	NCS 기반 훈련 등	-.895	.533	2.819	1	.093	.409	
2단계 (개인능력요인)	전공계열(사회)	.833	.328	6.458	1	.011	2.299*	.139
	전공계열(교육)	1.141	.545	4.392	1	.036	3.131*	
	복수전공여부(예)	.614	.272	5.093	1	.024	1.847*	
	어학연수여부(예)	.706	.324	4.741	1	.029	2.025*	
	대학평점(3.51~4.0)	.855	.397	4.641	1	.031	2.352*	
	NCS 기반 훈련 등	-.768	.569	1.819	1	.177	.464	
3단계 (개인능력요인 사회경제적 요인)	전공계열(사회)	.942	.349	7.267	1	.007	2.565*	.209
	전공계열(교육)	1.279	.579	4.877	1	.027	3.592*	
	복수전공여부(예)	.579	.293	3.904	1	.048	1.784*	
	어학연수여부(예)	.842	.350	5.770	1	.016	2.320*	
	대학소재지(경상)	-.883	.417	4.477	1	.034	.414*	

*p<.05

2. 종속변수: 고용형태 (정규=1)

위와 같이 종속변수를 취업과 미취업으로 구분하여 분석한 결과에서는 중소기업 청년인턴과 청년강소기업체험이 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그러나 이 같은 결과를 바탕으로 중소기업 청년인턴과 청년강소기업체험을 제외한 나머지 프로그램들이 취업에 유의미한 영향을 주지 않는다고 결론짓기는 어렵다. 각 프로그램별 참여집단과 미참여집단의 취업 상태에 대한 기초 통계 결과가 보여주듯이 취업과 미취업으로 구분했을 때

와 정규직, 비정규직, 미취업으로 구분했을 때 상당한 분포 차이를 보여 주기 때문이다. 따라서 분석 집단에서 미취업자를 제외시키고, 취업자 중 정규직이 '1', 비정규직이 '0'인 더미변수를 설정하여 추가 분석을 실시한 뒤 '취업/미취업'의 분석 결과와 비교하였다.

1) 근로 경험형 프로그램

근로 경험형 프로그램 중에 이항 로지스틱 회귀분석 결과가 유의확률 .05 하에서 의미 있는 것으로 나타난 것은 중소기업 청년인턴제와 공공기관 청년인턴제이다. 두 경우 모두 1~3단계 모형에서 정규직 취업 결과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 중소기업 청년인턴제의 경우 참여자는 미참여자에 비해 정규직으로 취업했을 확률이 무려 11.795배 높은 것으로 나타났다. 반면에, 공공기관 청년인턴제 참여자는 미참여자에 비해 정규직일 확률이 65.3% 낮은 것으로 나타났다. 즉 중소기업청년인턴은 정규직 가능성에 양의 영향을, 공공기관청년인턴은 음의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

<표 30> 청년고용정책 참여가 정규직 취업에 미치는 영향

종속변수 : 정규직(1) 비정규직(0)	b	S.E.	p	exp(b)
중소기업청년인턴	2.385	1.068	.025	10.861*
공공기관청년인턴	-.864	.563	.125	.422
청년강소기업체험	18.733	14216.317	.999	136651990.8
일학습병행제	14.364	40192.970	1.000	1730866.400

*p<.05

가. 중소기업청년인턴

아래 표는 현재 일자리가 있다고 응답한 대졸자를 대상으로 중소기업 청년인턴 참여 여부가 정규직 취업률에 영향을 미치는지 위계적 회귀모델로 분석한 내용이다.

분석 결과를 살펴보면 중소기업청년인턴 참여 여부만이 포함된 <모형 1>에서는 유의확률이 .026으로 유의수준 .05 미만이므로 참여 경험이 정규직 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 참여 경험이 있는 경우에는 미참여에 비하여 정규직 취업 승산이 무려 9.668배 높았다.

개인능력요인을 통제한 <모형 2>에서도 중소기업청년인턴 참여 경험 여부가 정규직 취업 승산에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인능력요인 중 전공계열이 공학인 경우에는 분석 기준인 인문계열 졸업자에 비해 정규직 취업 승산이 4.180배 높게 나타났다.

개인능력요인과 사회경제적 요인을 투입한 <모형 3>에서도 중소기업 청년인턴 참여 경험은 정규직 취업 여부에 유의미한 영향을 미쳤다. 참여자는 미참여인 경우에 비하여 정규직 승산이 10.861배 높았다. 한편 개인능력요인 중 대학평점이 4.01~4.5인 경우에는 취업승산이 2.678배 증가했다.

<표 31> 중소기업청년인턴 참여가 정규직 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	중소기업청년인턴	2.269	1.021	4.940	1	.026	9.668*	.046
2단계 (개인능력통제)	중소기업청년인턴	2.224	1.033	4.636	1	.031	9.242*	.155
	전공계열(공학)	1.430	.707	4.088	1	.043	4.180*	
3단계 (개인능력 및 사회경제적 통제)	중소기업청년인턴	2.385	1.068	4.992	1	.025	10.861*	.246
	대학평점(4.01~4.5)	.985	.426	5.350	1	.021	2.678*	

*p<.05

나. 공공기관청년인턴

현재 일자리가 있다고 응답한 대졸자를 대상으로 공공기관 청년인턴 참여 여부가 정규직 취업률에 영향을 미치는지 위계적 회귀모델로 분석한 결과를 아래 표와 같이 나타냈다.

분석 결과를 살펴보면 독립변수인 공공기관청년인턴 참여 여부만이 포함된 <모형 1>에서는 유의확률이 .018로 유의수준 .05 하에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 그러나 로지스틱 회귀계수가 $b < 0$ 이고, 승산비는 $0 < \exp(b) < 1$ 로 취업 승산에 대해 부적 효과(negative effect)를 미쳤다. 즉 공공기관청년인턴 참여자는 미참여인 경우에 비하여 정규직일 확률이 63.3% 낮았다.

그러나 <모형 2>와 <모형 3>에서는 공공기관청년인턴 참여 경험이 통계적으로 유의미하지 않았다. 따라서 공공기관청년인턴 참여가 정규직 취업에 영향을 미치지 않음을 알 수 있다. 한편, <모형 3>에서 대학 소재지가 전라권인 경우에는 분석 기준인 서울권에 비해 정규직 취업 승산이 73.2% 낮았으며, 남성의 경우에는 여성에 비해 정규직 취업 승산이 64.5% 감소하였다.

<표 32> 공공기관청년인턴 참여가 정규직 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	공공기관청년인턴	-1.003	.423	5.613	1	.018	.367*	.022
2단계 (개인능력통제)	공공기관청년인턴	-.841	.475	3.132	1	.077	.431	.149
3단계 (개인능력 및 사회경제적 요소 통제)	공공기관청년인턴	-.864	.563	2.350	1	.125	.422	
	대학소재지(전라)	-1.318	.590	4.998	1	.025	.268*	.303
	성별(남자)	-1.035	.374	7.686	1	.006	.355*	

*p<.05

다. 청년강소기업체험

현재 일자리가 있다고 응답한 대졸자를 대상으로 청년강소기업체험 참여 여부가 정규직 취업률에 영향을 미치는지 위계적 회귀모델로 분석한 결과를 아래 표와 같이 나타냈다.

분석 결과를 살펴보면 모든 단계 모형에서 청년강소기업체험 참여 여부가 정규직 취업에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 33> 청년강소기업체험 참여가 정규직 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	청년강소기업체험	.414	1.100	.142	1	.707	1.513	.002
2단계 (개인능력통제)	청년강소기업체험	.301	1.167	.066	1	.797	1.351	.163
3단계 (개인능력 및 사회경제적 요소 통제)	청년강소기업체험	18.733	14216.317	.000	1	.999	1366519 90.8	.410

*p<.05

라. 일학습병행제

현재 일자리가 있다고 응답한 대졸자 중에서 일학습병행제에 실제로 참여한 사람은 18명이었으며 비정규직 집단 중에서 참여경험이 있다고 응답한 사람은 1명에 불과했다. 로지스틱 회귀분석에서 로지스틱 회귀계수에 대한 유의성 검증결과가 신뢰할 만한 것인지 추정하기 위해서는 미지수 하나는 추정하는데 최소 10명이 필요하며, 표본이 최소 100명은 되어야 한다(홍세희, 2005). 따라서 취업자 집단 내에서 일학습병행제 참여 여부가 정규직 취업률에 영향을 미치는지 통계적으로 검증할 수 없었다.

실험적으로 로지스틱 회귀분석을 실행해 본 결과 3단계 모형 모두에서 유의확률이 1.000으로 나타나 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 34> 일학습병행제 참여가 정규직 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	일학습병행제	20.021	40192.969	.000	1	1.000	495412285.1	.008
2단계 (개인능력통제)	일학습병행제	18.686	40192.969	.000	1	1.000	130383958.4	.252
3단계 (개인능력 및 사회경제적 요소 통제)	일학습병행제	14.364	40192.970	.000	1	1.000	1730866.400	.594

*p<.05

2) 직무능력 향상 교육형 프로그램

직무능력 향상 교육형 프로그램들은 이항 로지스틱 회귀분석 결과, 유의확률 .05 하에서 모두 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

<표 35> 직무능력향상교육 참여가 정규직 취업에 미치는 영향

종속변수 : 정규직(1) 비정규직(0)	b	S.E.	p	exp(b)
취업성공패키지	-.620	.584	.289	.538
내일배움카드제	-.729	.444	.100	.482
청년취업아카데미	-.443	1.049	.673	.642
NCS 기반 훈련 등	-1.698	.966	.079	.183

(*p<.05)

가. 취업성공패키지

현재 일자리가 있다고 응답한 대졸자 중에서 취업성공패키지 참여 여부가 정규직 취업률에 영향을 미치는지 위계적 회귀모델로 분석하였다.

아래 <표36>을 보면 취업성공패키지 참여 여부가 정규직 취업 성과에 유의미한 영향을 주지 않음을 알 수 있다. 최종모형인 <모형 3>에서도 취업성공패키지 참여는 정규직 취업에 영향을 주지 않았지만 복수전공여부는 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 복수전공을 한 경우에는 그렇지 않은 경우보다 정규직 취업 승산이 2.643배 높았다. 사회경제적 요인에서는 유의미한 결과를 나타내는 변수가 없었다.

<표 36> 취업성공패키지 참여가 정규직 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	취업성공패키지	-.575	.457	1.584	1	.208	.563	.011
2단계 (개인능력통제)	취업성공패키지	-.539	.507	1.128	1	.288	.583	.202
	복수전공여부(예)	.868	.385	5.076	1	.024	2.382*	
3단계 (개인능력 및 사회경제적 요소 통제)	취업성공패키지	-.686	.632	1.177	1	.278	.504	.349
	복수전공여부(예)	.972	.450	4.669	1	.031	2.643*	

*p<.05

나. 내일배움카드제

현재 일자리가 있다고 응답한 대졸자 중에서 내일배움카드제 참여 여부가 정규직 취업률에 영향을 미치는지 위계적 회귀모델로 분석한 결과는 <표 37>과 같다.

분석 결과를 살펴보면 독립변수인 내일배움카드제 참여 여부만이 포함된 <모형 1>에서는 통계적으로 유의미하지 않았다. 그러나 개인능력요인을

통제한 <모형 2>에서는 유의확률이 .038로 유의수준 .05 하에서 통계적으로 유의미하였다. 그러나 로지스틱 회귀계수가 $b < 0$ 이고, 승산비는 $0 < \exp(b) < 1$ 로 취업 승산에 대해 부적 효과(negative effect)를 미치는 것으로 나타났다. 즉 내일배움카드제 참여자는 미참여인 경우에 비하여 정규직 취업 승산이 56.0% 낮았다.

개인능력요인과 사회경제적 요인을 통제한 <모형 3>에서는 내일배움카드제 참여가 정규직 취업에 미치는 영향이 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 결과적으로 내일배움카드제를 이용한 대졸자는 정규직 취업에 도움을 받지 못했음을 알 수 있다.

<표 37> 내일배움카드제 참여가 정규직 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	내일배움카드제	-.663	.365	3.308	1	.069	.515	.018
2단계 (개인능력통제)	내일배움카드제	-.821	.396	4.306	1	.038	.440*	.100
3단계 (개인능력 및 사회경제적 요소 통제)	내일배움카드제	-.911	.466	3.817	1	.051	.402	.257

* $p < .05$

다. 청년취업아카데미

현재 일자리가 있다고 응답한 대졸자 중에서 청년취업아카데미 참여 여부가 정규직 취업률에 영향을 미치는지 위계적 회귀모델로 분석한 결과를 <표 38>에 제시하였다.

결과적으로 청년취업아카데미 참여 여부는 개인 능력 요인과 사회경제적 요인을 통제한 경우에도 정규직 취업성과에 유의미한 영향을 주지 않는

것으로 나타났다.

개인능력요인만을 통제한 <모형 2>에서도 청년취업아카데미의 효과는 유의미하지 않은 것으로 나타났으나, 개인능력요인 중에서 전공계열이 공학인 경우에는 인문계열 전공자보다 정규직 취업 승산이 무려 9.705배 높았다. 복수전공자 또한 단일전공자보다 정규직 취업 승산이 2.971배 증가했고, 대학평점이 4.01~4.5로 높은 대졸자는 5.598배 증가했다.

사회경제적 요인까지 통제한 <모형 3>에서는 전공계열이 공학인 경우가 더 이상 통계적으로 유의하지 않았다. 어학연수 경험이 있는 경우와 대학평점이 4.01~4.5인 경우에는 정규직 승산이 각각 7.246배, 14.318배 상승했다.

결과적으로 청년취업아카데미 참여 여부는 정규직 취업 승산을 높이지 못하는 것으로 나타났으며, 오히려 취업에 유리한 전공계열이거나 복수전공, 어학연수 경험, 고학점 등의 요소를 보유한 경우에 정규직 취업률이 높았다.

<표 38> 청년취업아카데미 참여가 정규직 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	청년취업아카데미	-.41	.707	.342	1	.558	.661	.003
	청년취업아카데미	-.176	1.042	.029	1	.866	.838	
2단계 (개인능력통제)	전공계열(공학)	2.273	1.005	5.115	1	.024	9.705*	.446
	복수전공(예)	1.089	.528	4.253	1	.039	2.971*	
	대학평점(4.01~4.5)	1.722	.752	5.241	1	.022	5.598*	
3단계 (개인능력 및 사회경제적 요소 통제)	청년취업아카데미	-1.461	1.382	1.117	1	.291	.232	.671
	어학연수여부(예)	1.980	1.003	3.902	1	.048	7.246*	
	대학평점(4.01~4.5)	2.662	1.120	5.647	1	.017	14.318*	

*p<.05

라. NCS 기반 훈련·교육과정·특강 등

현재 일자리가 있다고 응답한 대졸자 중에서 NCS 기반 훈련·교육과정·특강 등에 참여 여부가 정규직 취업률에 영향을 미치는지 위계적 회귀모델로 분석한 결과는 아래 <표 39>와 같다.

개인 능력 요인과 사회경제적 요인을 통제한 경우에도 NCS 기반 훈련·교육과정·특강 등에 참여 여부는 정규직 취업성장에 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

개인능력요인 중에서 전공계열이 교육인 경우에는 <모형 2>와 <모형 3> 모두에서 정규직 취업 승산에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. <모형 3>에서는 사회경제적 요인인 대학소재지가 경기권인 경우 분석기준인 서울에 비해 정규직 승산이 8.046배 높았다.

<표 39> NCS 프로그램 참여가 정규직 취업에 미치는 영향

		b	S.E.	Wald	df	p	exp(b)	R ²
1단계 (기본모형)	NCS 기반 훈련 등	-1.129	.696	2.632	1	.105	.323	.020
2단계 (개인능력통제)	NCS 기반 훈련 등	-1.202	.855	1.979	1	.160	.301	.232
	전공계열(교육)	-1.443	.662	4.754	1	.029	.236	
3단계 (개인능력 및 사회경제적 요소 통제)	NCS 기반 훈련 등	-1.403	1.072	1.712	1	.191	.246	.452
	전공계열(교육)	-1.799	.796	5.099	1	.024	.166	
	대학소재지(경기)	2.085	1.064	3.840	1	.050	8.046	

*p<.05

이상의 결과를 종합해 보면, 분석 집단을 취업(1)과 미취업(0)으로 비교한 경우에 취업에 유의미한 영향을 미치는 프로그램은 체험형인 중소기업 청년인턴과 청년강소기업체험으로 나타났다. 중소기업청년인턴은 취업에 양의 영향을 준 반면, 청년강소기업체험은 음의 영향을 끼쳤다.

한편, 분석 집단에서 미취업자를 제외시키고 정규직(1)과 비정규직(0)

을 비교 대상으로 하여 프로그램이 정규직 취업성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 역시 체험형인 중소기업 청년인턴과 공공기관 청년인턴에서만 유의미한 결과가 도출되었다. 이 경우에도 종속변수가 취업성과인 경우와 마찬가지로 중소기업청년인턴제가 정규직일 확률에 양의 영향을, 공공기관청년인턴은 음의 영향을 주는 것으로 나타났다.

따라서 종속변수에 관련 없이 근로 경험형 프로그램만이 취업여부와 정규직일 확률에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 청년강소기업체험과 공공기관청년인턴은 오히려 취업과 정규직일 확률에 부정적인 영향을 미침을 알 수 있다.

이처럼 종속변수에서 비교 대상을 구성하는 방식에 따라 각 프로그램의 취업성과에 대한 효과는 다르게 나타남을 알 수 있다. 한편, 두 종류의 종속변수와 관련해서 직무능력 향상 교육형 프로그램들은 취업에 어떠한 유의미한 영향도 미치지 않는다는 결과가 나왔다.

제 5 장 결 론

제 1 절 연구 결과 요약 및 정책적 함의

본 연구의 기술통계 분석에서 제시했듯이 대졸 임금 근로자의 58%만이 정규직 신분으로 일하고 있다. 평생직장이라는 개념이 사라져가는 시대라고는 하지만 비정규직은 불과 1~2년 뒤에는 일자리를 잃을 수 있는 고용불안정 상태에 놓여 있기 때문에 정규 직장인으로 보기 어렵다. 따라서 정식 일자리를 갖지 못한 청년은 비정규직과 미취업자를 합쳐 무려 38.7%에 달한다고 볼 수 있다. 그러므로 청년층, 특히 고등교육을 수료한 인력이 알맞은 일자리를 찾아갈 수 있도록 하는 고용정책 수립이 사회의 인적자본 낭비를 막을 수 있는 길이다.

제4장에서는 고용노동부에서 시행하고 있는 8개의 청년고용정책 프로그램을 근로 경험형과 직무능력 향상 교육형으로 구분하여 각각 대졸자의 취업성과와 고용형태에 미치는 효과를 분석하였다. 분석 결과, 정부에서 시행하고 있는 청년고용정책 프로그램 중에서 중소기업 청년인턴제만이 대졸자 취업에 긍정적인 효과를 미치는 것으로 나타났다.

근로 경험형 중에서 중소기업 청년인턴제와 청년강소기업체험이 유의한 결과를 보였는데 중소기업청년인턴은 정적 효과(positive effect)를, 청년강소기업체험은 부적 효과(negative effect)를 끼치는 것으로 나타났다.

중소기업 청년인턴제 참여자는 미참여자에 비해 취업 승산이 2.743배 높게 나타났다. 따라서 이 프로그램을 통해 기업에서 실제 근로 경험을 쌓는 것이 취업 성과에 긍정적인 영향을 끼친다고 볼 수 있다. 특히 이러한 결과는 개인능력요인과 사회경제적 요인 등 개인의 이질성을 고려했을 때에도 유의미하게 나타나 중소기업 청년인턴제의 일반적인 지원 효과라고 볼 수 있다.

반면, 청년강소기업체험은 취업성과에 오히려 부정적인 영향을 미치는

것으로 나타났다. 청년강소기업체험에 참여한 대졸자의 취업 승산은 참여하지 않은 대졸자에 비해 77.6%나 낮았다. 이는 청년강소기업체험이 체험자의 취업 가능성을 높이지 못하며, 이 프로그램에 참여하는 대졸자들의 경우 취업 역량이 상대적으로 낮은 경우가 많을 것이라고 유추해 볼 수 있다.

한편 종속변수를 정규직과 비정규직으로 구분하여 분석을 실시한 결과, 중소기업 청년인턴제와 공공기관 청년인턴제가 취업 시 정규직으로 입직할 확률에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

중소기업 청년인턴제가 참여자의 취업 승산을 2.743배 높인 데 비해, 참여자의 정규직 승산은 무려 10.861배나 높였다. 즉, 중소기업 청년인턴제는 제도적으로 기업이 인턴을 정규직으로 채용하게 할 강한 유인을 갖추고 있는 것으로 볼 수 있다. 이는 중소기업 청년인턴제에 참여한 기업이 인턴을 정규직으로 채용할 경우에 6개월 간 정부가 임금을 지원해 준다는 점이 효과를 발휘한 것일 수 있다. 이를 입증하기 위해서는 정규직 전환 6개월 후에도 동일 회사에 근무하는지 여부를 조사하여야 프로그램의 최종 성과를 측정할 수 있을 것이다.

한편, 공공기관 청년인턴제는 정규직 취업에 오히려 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공공기관청년인턴 참여 여부만으로 따졌을 때 정규직 승산은 미참여자에 비해 63.3%나 낮았다. 이 같은 결과는 청년고용정책에 참여하는 사기업에 비해 오히려 정부 기관이 인턴을 정규직으로 전환하는데 소극적임을 시사한다. 이러한 분석 결과는 기획재정부가 국회에 제출한 자료에서 보고한 것처럼 전국 공공기관의 1/3만이 청년인턴을 정규직으로 채용했다는 내용을 실증하는 셈이다.

종합적으로 볼 때, 근로 경험형 4가지 프로그램 중 1가지 프로그램만이 대졸자 취업에 도움을 주는 것으로 나타났고, 직무능력 향상 교육형에서는 어떤 프로그램에서도 유의한 효과가 도출되지 않았다. 오히려 복수전공이나 어학연수, 학점 등 개인이 대학 교과 과정을 통해 우수한 교과능력을 갖춘 경우에 정규직으로 취업했을 확률이 높았다. 이러한 분석 결과는 대학 교육의 경제적 효과가 다소 감소했다는 최근의 노동시장 평가를 무

색하게 한다.

그만큼 정부에서 제공하고 있는 직무능력 향상 교육이 대졸 구직자와 알맞은 일자리를 연결하는 역할을 충분히 하지 못하고 있는 것으로 볼 수 있다. 뿐만 아니라 정부와 기업 간의 공동 협력을 통해 대졸자들이 직업 능력을 향상시킬 수 있는 교육기회를 제공한다기보다는 정부의 일방적인 재정적 지원에 의존하고 있는 형태이다. 중소기업을 비롯한 산업체들이 청년 구직자들의 대부분이 대학 교과 과정을 통해 육성되는 것과 다른 능력을 갖추기를 바라면서도 직무능력교육에 직접 참여하는 노력은 보이지 않고 있는 것이다. 정부, 기업, 교육기관 간의 교감 없이 진행되는 취업지원정책은 하나의 방편에 불과할 뿐, 청년 고용 증진을 위한 취업 생태계의 구조적인 변화는 꾀할 수 없다.

이와 같은 맥락에서 근로 경험형을 직무능력 향상 교육형에 비해 취업 성과에 유의미한 영향을 주는 적합한 형태의 프로그램으로 보기 어렵다. 취업 여부 및 정규직 취업에 효과가 있는 것으로 나타난 프로그램은 중소기업 청년인턴제가 유일하며, 그 효과 또한 프로그램이 갖춘 교육 방식이 적합하여 발생한 효과라기보다는 정부가 제공하는 경제적 유인에 의한 일시적 효과일 확률이 높기 때문이다. 이 같은 결과는 경력사원이 선호되고 있는 현재 고용시장에서 신입사원이 정규직으로 취직하기에 충분한 직무 능력을 쌓도록 지원하는 데에 정부에서 제공하는 두 가지 유형의 제도가 모두 효과적으로 기능하지 못하고 있음을 의미한다.

또한 분석 결과는 통제변수에 따라 청년고용정책 프로그램의 효과가 편중된 집단에 나타남을 보여준다. 학교 유형을 통제한 결과를 보면 2·3년제 대학 졸업자일수록 4년제 졸업자보다 정부의 고용프로그램으로 인한 취업 효과를 얻을 확률이 높았다. 무려 6개 프로그램에서 참여집단 중 2·3년제 대졸자의 정규직 취업률이 4년제 대졸자보다 높았다. 이는 고용시장에서 보편적으로 2·3년제 대졸자의 직무 능력을 낮게 인식하는 경향이 있는데, 이를 극복하기 위한 장치로 청년고용정책 프로그램이 유효하다는 것을 의미한다.

그러나 2014년도 2·3년제 대졸자는 18만 명이고, 일반 4년제 대졸자는

30만 명이라는 점을 고려한다면, 현재 시행중인 청년고용정책 프로그램은 대졸자의 2/3에 달하는 이들에게 필요한 다양한 정보와 교육을 제공해주지 못한다고 볼 수 있다. 물론 4년제 대졸자는 2·3년제 대졸자에 비해 노동시장에서 유리한 위치를 가진다. 따라서 2·3년제 대졸자에게 고용정책 프로그램의 효과가 더욱 광범위하게 나타난다면 이 또한 긍정적인 결과이다. 그러나 현재 청년 일자리 문제는 2·3년제 대졸자에게만 해당되는 것이 아니라, 두 배에 달하는 4년제 대졸자에게도 마찬가지로 영향을 미치고 있다. 따라서 일부 청년층에서만 효과가 나타나는 것은 바람직한(desirable) 정책성으로 보기 어렵다. 그러므로 정부와 기업은 공동 협력을 통하여 4년제 대졸자에게 도움이 되지 못하는 현재의 정책 프로그램을 개선하여, 개인이 혼자 감당하기 어려운 취업 준비 과정에서 소외감을 느끼지 않고 긍정적인 취업 성과를 얻을 수 있도록 적극적으로 진로에 도움을 주어야 한다.

한편, 전공계열을 통제하여 분석한 결과, 대다수의 프로그램에서 높은 정규직 취업률을 달성한 계열은 공학과 의약이었다. 한편, 표본 응답자의 취업 상태를 전공계열별로 구분했을 때 미취업률이 가장 높은 전공은 인문·자연 계열로 각각 32.4%, 32.5%의 비율을 보였다. 사회·교육·예체능 계열의 미취업률은 24.9~26.8%로 뒤를 이었다. 이와 관련해 청년고용정책 프로그램 취업성과를 분석해 보면 중소기업 청년인턴제를 제외하고는 인문·자연 계열의 정규직 취업 비율이 여전히 개선되지 않고 있음을 알 수 있다.

이는 정부에서 운영하는 청년고용정책 프로그램이 인문·자연 계열 졸업자들이 노동시장에서 요구하는 직무능력을 쌓아 정규 일자리를 얻을 수 있도록 도울 훈련 내용을 적절하게 제공하고 있지 못함을 시사한다. 근로 경험형 프로그램이나 직무능력 향상 교육을 동일하게 이수한다고 하더라도 공학이나 의학 계열 등 본래 취업에 유리한 학과가 높은 취업 성과를 내고 있는 것이다.

이러한 결과는 이론적 논의에서 언급했던 것처럼 청년고용정책 프로그램의 내용과 취업 연계 과정이 인문·자연 계열 및 사회·교육·예체능

계열의 취업지원을 강화하는 방향으로 설계되어 있지 않은 현실을 반영하는 것일 수 있다(이상준 외, 2015). 따라서 취업 시장에서 상대적 약자인 인문·자연계열 및 사회·교육·예체능 계열 졸업자들이 자신들의 진로 방향에 필요한 직무능력을 전략적으로 길러 모든 학생을 위한 기회 창출이 가능하도록 프로그램을 개선하는 등 정책적 대안이 마련되어야 할 것이다. 현재의 청년고용정책 프로그램은 오히려 전공계열 간 취업 양극화를 심화시킬 수 있다. 뿐만 아니라 전공 계열 간 장벽을 무너뜨리고 협력을 통해 새로운 기술 혁신을 추구해야 하는 시대에, 오히려 공학과 의학 등 특정 전공에 대한 선호도만을 상승시키고 인문·자연계열 및 사회·교육·예체능 계열의 경쟁력을 약화시킬 수 있다. 이는 장기적으로 발전 잠재력을 약화시켜 국가경쟁력에 타격을 줄 수 있다.

이처럼 정부가 시행하는 청년고용정책이 기대한 효과를 발휘하지 못하고 있다는 결과는 대학생들에게 국가직무능력표준에 따라 직무 능력 중심의 학습을 권장하는데 있어 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 궁극적으로 정부의 정책 목표인 어학연수나 외국어 학습 등 취업 사교육을 줄이거나 학력이 아닌 직무능력 중심의 취업 시장을 형성하는 데 실패할 가능성이 높다. 이는 직무능력 향상 교육 본연의 목적인 능력 개발을 통해 기업이 원하는 인재를 육성한다는 정부의 중장기적 인적자원 관리 계획의 목표를 달성하기 어렵게 할 것이다. 따라서 현재 시행 중인 청년고용정책 프로그램은 저숙련 상태의 구직자가 직업 훈련을 통해서 다양한 산업 분야에 적합한 인재로 성장할 수 있도록 프로그램의 내용과 지원 방식을 개선할 필요가 있다.

본 논문은 청년고용정책 프로그램의 대졸자 취업성과에 대한 효과성을 근로 경험형과 직무능력 향상 교육형으로 구분하여 분석한 결과를 토대로 아래와 같이 세 가지 정책적 함의를 제시하고자 한다.

첫째, 청년고용정책은 취업 시장의 다양한 요구를 충족할 수 있는 정보력과 교육과정을 갖추어야 한다. 특정 전공과 산업 분야에 치중하지 않고 다양한 분야에 대한 직업훈련 교육과정을 제공하여 개개인이 필요로 하는 과정을 선택하여 전략적으로 직무능력을 향상시킬 수 있는 기회를

제공해야 한다. 이를 위해서는 직업훈련의 규모, 예산, 내용 등에 기업과 구직자의 수요를 반영하는 과정을 거칠 필요가 있다. 기업들은 회사의 미래를 이끌어갈 장래의 직원인 청년 구직자 교육의 중요성을 깨닫고 국가 교육 시스템과 긴밀하게 협력해야 할 것이다.

둘째, 현행 청년고용정책은 4년제 대학 졸업자가 만족하고 취업할 수 있는 양질의 일자리로 이동하는 데 필요한 교육과 취업 기회를 제공하고 있다고 보기 어렵다. 즉 저숙련·저임금 일자리로의 이동에 유효한 교육 위주로 제공되고 있는 것이다. 그러나 21세기 산업시장에서는 미래를 예측하고 빅데이터를 창의적으로 활용할 수 있는 지식과 기술을 갖춘 인재의 확보가 지속가능한 경쟁에 있어 필수불가결하다. 따라서 4년제 대학 졸업생이 자신의 의중 임금을 충족시킬 수 있는 양질의 일자리로 이동하는 데 필요한 중·고급 수준의 직무 훈련 과정 또한 설계되어야 필요가 있다.

셋째, 대졸자의 취업 성과를 실질적으로 제고하기 위해서는 현행처럼 6개월 간 한정적으로 임금을 정부가 대신 지불하는 방식의 지원 형태를 지양하고 이에 대한 대안이 마련되어야 한다. 중소기업청년인턴이 다른 프로그램에 비해 높은 정규직 전환율을 보이고 있지만 일학습병행제 사례처럼 한정 기간 동안의 금전적 지원은 그 기한이 끝난 뒤에는 기업 측에게 고용을 유지할 유인을 상실하게 만들 것이기 때문이다. 또한 이러한 단발적인 경제적 지원 방식은 기업이 필요한 역량을 지닌 인재를 지속적으로 보유하기 위해 장기적인 투자와 노력을 꾀하는 대신 정부 보조금을 얻기 위한 방향으로 행동하게끔 유도하는 부작용을 낳을 것이다.

마지막으로, 이론적 논의에서 검토한 것처럼 세계 경기 동향에 따른 사회 구조적 변화로 인해 한국 노동시장은 여러 가지 변화를 겪고 있다. 이에 따라 현재까지 시행되어 왔던 직업훈련이나 취업지원교육, 인턴제와 같은 직장 체험 프로그램 등은 청년층을 안정적인 일자리로 이동하게 하는 기능에 있어서 점차 한계점을 가지게 되었다. 따라서 현재 시행 중인 청년고용정책 프로그램들이 기존의 방식에서 벗어나 새로운 접근법이 필요하다면 한국의 변화한 경제 체제와 노동시장 구조에 적합한 정책수단을 개발하려는 노력도 필요하다. 특히 청년고용정책 프로그램이 기업과 보

다 직접적이고 유기적인 관계 속에서 만들어지고, 집행되어야 할 것이다. 우리나라 기업들도 이미 고용된 근로자에 대한 훈련과 더불어 앞으로 채용할 잠재적 근로자인 청년층을 적극적으로 훈련시키려는 태도를 가질 필요가 있다. 이러한 유기적 관계가 만들어지게 되면 정부가 시행하는 청년고용정책 프로그램도 더 큰 효과를 나타낼 것으로 보인다.

이러한 정책적 개선이 이어져 다양한 내용과 수준에 따라 편성된 양질의 교육과정을 확보해야만 청년고용정책 프로그램에 대한 기업과 구직자의 인지도와 긍정적 인식을 확대시킬 수 있다. 이는 대졸자 참여율과 취업 성과를 높여 청년의 노동시장 성과 향상이라는 정책 목표를 비로소 달성하게 할 것이다.

제 2 절 연구의 한계

본 연구는 고용노동부에서 시행하는 청년고용정책 프로그램들을 구성 내용의 성격에 따라 근로 경험형과 직무능력 향상 교육형으로 구분하여 그 효과 차이를 밝히고자 하였다. 중소기업 청년인턴제의 긍정적인 정규직 취업 효과를 밝히고, 대졸자의 학교 유형에 따라 프로그램 효과가 상이하게 나타남을 실증하였다는 점에서 유의미한 결과를 얻었다. 또한 대부분의 선행연구에서 단일 고용정책 프로그램의 효과를 분석하거나 3~4개 프로그램의 효과를 비교했던 점과 달리, 최근에 시행되었던 청년고용정책 프로그램 8가지를 특성에 따라 구분하여 분석한 것은 본 연구의 차별점이다.

그러나 본 연구가 지니는 한계 또한 아래와 같이 제시하고자 한다.

첫째, 대졸자의 취업성장에 영향을 미치는 다양한 변수들이 존재하지만 이를 통계 모형에 충분히 반영하지 못한 점이다. 이는 각 프로그램의 효과를 정확하게 도출하지 못한 결과를 낳았다고 볼 수도 있다. 본 연구에서는 가장 대표적인 취업 준비 요소들을 단순화하여 반영하는데 그쳐 청년고용정책 프로그램의 효과에 대한 검증이 철저하게 이루어졌다고 보

기 어렵다. 일례로, 취업에 더욱 유리한 효과를 발휘하는 자격증의 종류나 복수의 자격증이 정규직 취업에 미치는 영향까지 구체적으로 반영하지 못하였다. 그럼에도 선행연구를 통해 취업성과에 영향을 미치는 것으로 밝혀진 대표적인 변수를 포함시켜 청년고용정책과 관련한 유의미한 결과를 도출한 것은 의미 있는 성과다.

둘째, 분석 대상으로 확보한 데이터가 응답자의 졸업 대학명을 포함하고 있지 않아 대학서열이 취업성과에 미치는 효과를 제거하지 못하였다. 교육과 부(富)가 세대 간 이전하는지 여부를 대졸 취업자의 임금을 통해 분석한 우광호(2010)의 선행 연구에서는 주요 일간지의 대학종합평가를 기준으로 상위 10위권 대학교 여부를 통제변수로 포함시킴으로써 대학서열의 효과를 구체적으로 설명한 바 있다. 본 연구에 대학서열을 통제변수로 포함시킨다면 연구모형과 분석결과의 신뢰성을 제고할 수 있다.

하지만 본 연구의 기술통계와 효과 분석을 통해 살펴보았듯이 청년고용정책 프로그램들이 인지도가 낮고, 전체 응답자 표본 대비 참여자 비율 또한 작았다. 프로그램을 구성하는 교육내용의 특성상 상위권 대학생들의 참여는 저조했을 것으로 예측된다.

셋째, 복수의 청년고용정책 프로그램 참여 여부와 반복참여에 의한 영향을 모형에 반영하지 못하였다. 본 연구의 가설 특성상 독립변수에 투입할 프로그램의 종류가 다수인 관계로 추가적인 변수를 고려하는 데 한계가 있었다. 변수가 많을 경우 교란 작용이 발생해 통계 결과가 왜곡될 우려가 있어 연구 문제 구현에 필요한 최소한의 변수만을 포함시키기로 결정했기 때문이다. 따라서 향후에 연구 대상의 범위를 소수 프로그램으로 한정하여 복수참여와 반복참여의 효과를 밝히는 분석을 추가적으로 실시할 필요가 있다.

참 고 문 헌

국내문헌

- 곽상신 (2015). “청년 일자리의 실태와 좋은 일자리 확대 방안”. 『노동사회』 . 184호. pp. 26-41.
- 국회예산정책처(2017). 『2017 수정 경제전망』 . 국회예산정책처.
- 권혜영 (2016). “대졸 청년층의 내일배움카드제 참여경험과 노동시장 성과”. 『한국사회정책』 . 23(1). pp. 151-178.
- 김강호 (2009). “학력과 직업훈련 참여가 임금에 미치는 효과”. 『농업교육과 인적자원개발』 . 41(3). pp. 123-151.
- 김강호 (2016). “취업성공패키지사업의 직업훈련과 취업 연계에 따른 고용효과”. 『고용이슈』 . 2016년 3월호. pp. 28-46.
- 김기현·하형석·신인철 (2016). 『청년 사회·경제 실태 및 정책방안 연구 I』 . 한국청소년정책연구원.
- 김성훈 (2015). “대학생의 학업 외 취업 준비의 영향 요인과 취업 성과”. 『산업노동연구』 . 21(3). pp. 113-146.
- 김수현 (2012). “청년일자리의 현황과 과제-청년고용문제: 줄어드는 청년 취업자, 청년일자리”. 『월간 복지동향』 . 2012(12). pp. 4-8.
- 김영생 외 (2013). 『청년의 중소기업 취업 및 장기근속유도를 위한 정책방안 연구』 . 한국직업능력개발원.
- 김유선·박관성(2016). “대기업 비정규직 규모: 고용형태 공시제 결과”. 『노동사회』 . 190호. pp. 44-64.
- 김준 (2015). “성장 없는 고용: 7개 국가의 비교 연구”. 『질서경제저널』 . 20(2). pp. 131-154.
- 나영돈 (2015). “청년고용 현황과 정책”. 『한국취업진로학회 춘계학술발표대회』 . pp. 7-25.
- 남승용·송일호 (2005). “우리나라의 직업훈련에 의한 임금과 취업효과에 대한 실증분석”. 『사회과학연구』 . 11(2). pp. 99-119.

- 박미희 (2017). “OECD국가의 청년NEET 결정요인 연구 - 노동시장 구조변화와 사회정책의 조절효과”. 서울대학교 대학원 사회복지학과 박사학위논문.
- 박미희·홍백의 (2014). “청년층의 노동시장 이행 유형과 그 결정요인”. 『사회복지정책』 . 41(4). pp. 21-49.
- 박성재·반정호 (2006). “대졸 청년층 취업준비노력의 실태와 성과”. 『한국인구학』 . 29(3). pp. 29-50.
- 성경룡 외 (2017). 『새로운 대한민국의 구상 포용국가: 모두를 위한 국가, 약자를 살리는 세상을 위하여』 . 서울: 21세기북스.
- 송영숙 (2017). “대학 재학 중 근로 경험이 취업에 미치는 영향 분석”. 『한국산학기술학회논문지』 . 18(2). pp. 287-293.
- 신명호·황덕순 (2012). “질적 연구방법을 이용한 취업성공패키지 지원사업의 성과평가와 개선방안”. 『산업노동연구』 . 18(1). pp. 113-144.
- 신혜숙·남수경·민병철 (2013). “대학 취업지원 프로그램의 취업성과 분석”. 『교육재정경제연구』 . 22(1). pp. 211-235.
- 양지윤 (2016). “취업성공패키지 청년 참여자의 성과 분석”. 『고용이슈』 . 2016(5). pp. 54-74.
- 양지윤·배광호·최석현·고희원 (2016). 『취업성공패키지 성과분석과 민간 위탁사업 발전방안』 , 한국고용정보원.
- 여유진 (2008). “한국에서의 교육을 통한 사회이동 경향에 대한 연구”. 『보건사회연구』 . 28(2). pp. 53-80.
- 우광호 (2010). “교육 및 부(富)의 세대간 이전 대학생활을 중심으로”. 『교육재정경제연구』 . 19(3). pp. 121-150.
- 이규용 (2009). “청년인턴 사업 평가”. 『월간 노동리뷰』 . 2009년 10·11·12월호. pp. 52-63.
- 이병희 (2003). “재학 중 근로경험의 실태와 노동시장 성과”. 『노동경제학집』 . 26(1). pp. 1-22.
- 이상준·오호영·장주희·정원호 (2015). 『청년취업아카데미의 대학 교과개편 유도 효과 및 인문사회계 열 취업지원』 . 한국직업능력개발원.

- 이수경·나영선 (2017). “국가직무능력표준(NCS)이 직업훈련 과정 운영에 미치는 영향에 관한 연구”. 『기업교육과 인재연구』 . 19(2). pp. 57-80.
- 이승윤·백승호·김미경·김윤영 (2017). “한국 청년노동시장의 불안정성 분석”. 『비판사회정책』 . 54호. pp. 487-521.
- 이승윤·이정아·백승호 (2016). “한국의 불안정 청년노동시장과 청년 기본 소득 정책안”. 『비판사회정책』 . 52호. pp. 365-405.
- 이승윤·정동열·곽미선 (2013). “NCS 기반 직업교육 · 훈련모델 운영 모니터링 연구”. 『직업과 자격 연구』 . 2013(2). pp. 43-66.
- 이우영·김국원·남기성·이상준 (2013). 『청년취업아카데미 사업 효과성 분석 및 개선방안 연구』 . 한국기술교육대학교 산학협력단.
- 이유진·김의준 (2016). “청년층의 대졸 임금 프리미엄 분석”. 『노동정책 연구』 . 16(3). pp. 1-25.
- 이주호 (2014). “한국은 인적자본 일등 국가인가? 교육거품의 형성과 노동시장 분석”. 『KDI FOCUS』 . 46호. pp. 1-8.
- 이철수 (2013). 『사회복지학 사전』 . 고양: 해민북스.
- 이찬영 (2013). “근로유형에 따른 재학 중 근로의 노동시장 초기성과”. 『경제연구』 . 31(1). pp. 85-106.
- 임다희·조일형·권기현 (2014). “대졸자의 취업성과 결정요인에 관한 연구: 임금 및 직무만족을 중심으로”. 『GRI 연구논총』 . 16(3). pp. 529-554.
- 장현진 (2016). “청년층의 중소기업 취업 의향 결정요인”. 『고용직업능력 개발연구』 . 19(2). pp. 33-56.
- 장효진 (2017). “노동시장 취약계층 대상 직업훈련의 효과 분석: 청년과 비정규직을 중심으로”. 서울대학교 행정대학원 박사학위 논문.
- 정성미 (2010). “20대 청년 노동시장 동향분석”. 『노동리뷰』 . 2010(5). pp. 32-44.
- 조혜영 (2015). “대학생들의 진로 및 취업 준비 과정에서 영어 능력 중요성에 대한 인식”. 『취업진로연구』 . 5(4). pp. 29-56.
- 주희진·주효진 (2017). “우리나라 청년실업자들의 유형 및 특성에 대한 연구: 청년패널조사 자료를 중심으로”. 『한국인사행정학회보』 .

- 16(2). pp. 51-73.
- 최기성·신종각·이성재·이주현 (2016). 『대졸자직업이동경로조사 기초분석보고서』. 한국고용정보원.
- 최용환 (2015). “OECD국가의 ‘청년 NEET(NEET)’ 유입에 대한 영향요인 연구”. 『한국청소년연구』. 26(4). pp. 85-115.
- 최일수·신은중 (2016). “대학 졸업자의 취업성과 결정 요인에 관한 실증연구”. 『경제교육연구』. 23(1). pp. 23-49.
- 허재준 (2017). “2017년 거시경제로 미루어본 노동시장 전망”. 『국제노동브리프』. 15(2). pp. 3-5.
- 홍세희 (2005). 『이항 및 다항 로지스틱 회귀분석』. 서울: 교육과학사.

외국문헌

- Acemoglu, D., & Pischke, J. (1999). “The Structure of Wages and Investment in General Training”. *Journal of Political Economy*. 107(3). pp. 539-572.
- Barbieri, P., & Scherer, S. (2009). “Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy”. *European Sociological Review*. 25(6). pp. 677-692.
- De Lange, M., Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. (2014). “Youth Labour Market Integration across Europe: The Impact of Cyclical, Structural, and Institutional Characteristics”. *European Societies*. 16(2). pp. 194-212.
- Kalleberg, A. L., & Hewison, K. (2013). “Precarious Work and the Challenge for Asia”. *American Behavioral Scientist*. 57(3). pp. 271-288.
- Kurz, K., Buchholz, S., Schmelzer, P., & Blossfeld, H. P. (2008). “14. Young People’s Employment Chances in Flexible Labor

Markets: a Comparison of Changes in Eleven Modern Societies”. *Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*.
Weiss, F., Klein, M., & Grauenhorst, T. (2014). “The Effects of Work Experience during Higher Education on Labour Market Entry: Learning by Doing or an Entry Ticket?”. *Work, Employment and Society*. 28(5). pp. 788-807.

기타자료

매일경제 (2016-09-21). “작년 청년인턴 뽑은 10곳 중 6곳…정규직으로 전환 단 한명도 없어” (나현준 기자).
연합뉴스 (2017-09-14). “정부 청년고용정책, 근원적 해결 아닌 대증요법”.
머니투데이 (2017-09-20). “취업포털 ‘블라인드 채용’ 시장 경쟁 본격화” (이원광 기자).

Abstract

Youth Labor Market Effects of Work Experience and Vocational Education: The Analysis of Graduate Occupational Mobility Survey

Yeonjeong Jeong

Graduate School of Public Administration

Seoul National University

Many young people are suffering from job opportunities due to a shift in the sluggish economy and reduced jobs due to automation. The employment problem has caused negative effects in many areas of society, including fierce competition to be hired among young people, intensifying private tutoring, and the growing financial difficulty due to a prolonged period of time for finding work. As a result, investment fever in education and human resources, which was praised as the source of economic growth in Korea, has recently been criticized as a failure of higher education.

To solve the problem of youth employment, the government is encouraging the settlement of cultures by hiring individuals based on their job abilities rather than their academic or social backgrounds. As a result, new recruitment methods such as the National Competency Standards for job performance and blind recruitment are expanding. Therefore, it is time for the government and society to

seek ways to help undergraduates and graduates successfully move into the labor market.

The study was to establish an empirical check to see if the Employment and Labor Ministry's employment program works, in which young people could be provided during and after college. For this, eight job support programs provided by the Ministry of Employment and Labor were divided into work-experienced and vocational ability improvement education programs, and then the difference in school-to-work transition between the participants in each program and non-attendances was compared. Through these efforts, the research wanted to find out which programs could actually contribute for young people attending university to preparing for a job.

For this study, '2014 Graduate Occupational Mobility Survey', the Korea Employment Information Service's employment panel research, was used. As a result, the only one that are statistically significant among youth employment support programs provided by the Ministry of Employment and Labor was youth internships at small businesses. As a result, the government's youth support policies did not have a positive influence on school-to-work transition.

This study is significant in that it controlled individual performance factors and socio-economic factors to give an empirical effect on college graduate employment. Furthermore, many programs were compared to effects, which were not attempted in previous studies and it distinguishes the research from previous studies.

However, it is limited to the fact that the effects of youth employment policies have not been thoroughly verified, as it only simplified and reflected the factors that affect the success of college graduates in finding jobs. In particular, it failed to remove the effects

of the university rankings on employment as the data acquired for analysis did not include the names of the applicants' graduation university. It may also pose a challenge not to reflect the impact of participation in multiple programs and of repeated participation on the model. The effects of academic backgrounds could be eliminated by complementing the survey of future panels. Furthermore, implementing an additional analysis would identify the effectiveness of multiple participation and repeated participation by limiting the scope of study to a handful of programs.

keywords : Youth employment, Labor market policy, Work experience, Vocational education

Student Number : 2015-24533